



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en
la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya –
Arequipa 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO(a) EN GESTIÓN

PÚBLICA

AUTORES:

Br. Huamani Becerra, Galo Yor

Br. Alvarez López, Mercedes Antonia

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry

SECCION:

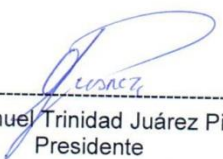
Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN:


Reforma y Modernización del Estado

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO



Dr. Manuel Trinidad Juárez Pinto
Presidente



Dr. Alfonso Celestino Pérez Ramos
Secretaria



Dr. Henry Villacorta Valencia
Vocal

DEDICATORIA

Al hacedor de nuestra existencia, dueño
de nuestros pasos.

Galo
y Mercedes

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, por acogernos en su sede, así como también agradecemos a los docentes y asesores por su constante apoyo.

Los autores

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, se presenta ante ustedes la Tesis titulada Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018, con la finalidad de determinar en qué medida se relaciona la gestión de recursos humanos y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Los autores

ÍNDICE

	Pág.
Página de jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras.....	x
Resumen	xi
Abstract.....	xii
 I. INTRODUCCIÓN.....	 13
1.1.- Realidad problemática	13
1.2.- Trabajos previos	16
1.3.- Teorías relacionadas con el tema	19
1.4.- Formulación del problema	36
1.5.- Justificación del estudio	37
1.6.- Hipótesis.....	39
1.7.- Objetivos	41
 II. MÉTODO	
2.1.- Diseño de investigación.....	42
2.2.- Variables, operacionalización	42
2.3.- Población y muestra	48
2.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	48
2.5.- Métodos de análisis de datos	49
2.6.- Aspectos éticos	51
 III.- RESULTADOS.....	 52
IV.- DISCUSIÓN.....	71
V.- CONCLUSIONES.....	73

VI. RECOMENDACIONES.....	74
VII.- REFERENCIAS	75

ANEXOS

ANEXO 01.- MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 02.- MATRIZ DE DEFINICIÓN DE VARIABLES

ANEXO 03.- MATRIZ DE INDICADORES E ÍTEMS

ANEXO 04.- VALIDACIÓN DE EXPERTOS

ANEXO 05.- MATRIZ DE VALIDACIÓN

ANEXO 06.- INSTRUMENTOS

ANEXO 07.- EVIDENCIA ADMINISTRATIVA

ANEXO 08.- BASES DE DATOS PRUEBA PILOTO

ANEXO 09.- BASES DE DATOS DEL PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN

ANEXO 10.- BAREMOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Niveles de frecuencia de la variable gestión de recursos humanos según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa	47
Tabla 2.	Niveles de frecuencia de la dimensión selección según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa.....	48
Tabla 3.	Niveles de frecuencia de la dimensión capacitación según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa.....	49
Tabla 4.	Niveles de frecuencia de la dimensión recompensas según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa.....	50
Tabla 5.	Niveles de frecuencia de la dimensión evaluación según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa.....	51
Tabla 6	Niveles de gestión administrativa según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa	52
Tabla 7	Niveles de frecuencia de la dimensión planeación según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa.....	53
Tabla 8	Niveles de frecuencia de la dimensión organización según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa.....	54
Tabla 9	Niveles de frecuencia de la dimensión dirección según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa.....	55
Tabla 10	Niveles de frecuencia de la dimensión control según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa.....	56
Tabla 11.	Correlación de la variable gestión de recursos humanos y gestión administrativa.....	57
Tabla 12.	Correlación de la variable gestión de recursos humanos y la dimensión planeación.....	58
Tabla 13.	Correlación de la variable gestión de recursos humanos y la dimensión organización.....	59
Tabla 14.	Correlación de la variable gestión de recursos humanos y la dimensión dirección	60
Tabla 15.	Correlación de la variable gestión de recursos humanos y la dimensión control	61

INDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Niveles de frecuencia de la variable gestión de recursos humanos según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa	47
Figura 2.	Niveles de frecuencia de la dimensión selección según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa.....	48
Figura 3.	Niveles de frecuencia de la dimensión capacitación según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa.....	49
Figura 4.	Niveles de frecuencia de la dimensión recompensas según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa.....	50
Figura 5.	Niveles de frecuencia de la dimensión evaluación según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa.....	51
Figura 6	Niveles de gestión administrativa según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa	52
Figura 7	Niveles de frecuencia de la dimensión planeación según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa.....	53
Figura 8	Niveles de frecuencia de la dimensión organización según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa.....	54
Figura 9	Niveles de frecuencia de la dimensión dirección según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa.....	55
Figura 10	Niveles de frecuencia de la dimensión control según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa.....	56

RESUMEN

La finalidad del presente estudio de investigación, es señalar la relación de la gestión de recursos humanos y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018.

Este estudio corresponde a diseño descriptivo correlacional, estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado, se utilizaron como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, se trabajó con un muestreo censal considerándose todos los trabajadores constituido por 36 trabajadores de la UGEL La Joya – 2018. Se trabajó una investigación de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental y como estadígrafo utilizado fue el método estadístico de correlación.

Se concluyó que hay correlación de 0.408 entre las variables gestión del recurso humano y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya, mediante la Prueba r de Pearson.

Palabras Clave: gestión de recursos humanos, gestión administrativa, servicio educativo.

ABSTRACT

The purpose of this research study is to point out the relationship of human resources management and administrative management in the La Joya - Arequipa 2018 Local Educational Management Unit.

This study corresponds to descriptive correlational design, these designs describe relationships between two or more variables at a given time, the survey was used as a technique and the questionnaire was used as a tool, a census sampling was carried out considering all the workers constituted by 36 workers of the UGEL La Joya - 2018. A correlational descriptive type research was carried out, with a non-experimental design and as statistical statistic used was the statistical correlation method.

It was concluded that there is a correlation of 0.408 between the variables human resource management and administrative management in the La Joya Local Educational Management Unit, using the Pearson r Test.

Keywords: Human resources management, administrative management, educational service.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Para poder tener un mayor acercamiento a la realidad problemática se debe entender que el recurso humano es una pieza fundamental de toda empresa u organización. Su propia definición da fe de la prioridad de su concepción. Así como lo señalado por García y Casanueva (2001) quienes sostienen que una empresa es una entidad que organiza el elemento humano, material, técnico y financiero, con el objeto de proporcionar bienes o servicios a cambio de un cambio económico que le permita lograr sus objetivos planteados así como reponer los recursos empleados (p.3).

El estudio de la gestión de recursos humanos con el pasar del tiempo se ha ido consolidando, de ser un elemento simple dentro de una empresa u organización como lo propuesto por Taylor en su visión de hombre-máquina, a ser considerado en una pieza clave dentro de una empresa u organización.

Por lo tanto la definición planteada colige la definición de que la empresa no existiría sin el recurso humano, para poder entender esta unión amalgamada la concepción del recurso humano ha variado a lo largo del tiempo, que va desde el uso de una terminología general y específicas como gestión del recurso humano, talento humano, gestión y administración, que son asumidos como similares, pero que particularmente tienen sus propias diferencias pero que en suma es el tratamiento del factor humano como parte de una organización.

Hirrina (2010) citado por Salas (2016), hace mención que en los países de Latinoamérica, la educación presenta bajos resultados en calidad educativa, ello relacionado con los recursos humanos y materiales gestionados por los encargados de su administración.

En pleno siglo XXI hay países de los denominados subdesarrollados que no han podido superar la brecha social, especialmente en el sector

educación, donde las instituciones encargadas de su gestión no tienen la capacidad suficiente para administrar sus recursos. Llegando a ser un factor que incide en su eficiencia y eficacia; si se cuenta con una adecuada gestión del recurso humano y administrativo, se podrá priorizar recursos, gastos, planes y proyectos, dirigidos a mejorar los servicios educativos, con el ideal de contar con una educación de calidad en beneficio de los agentes educativos (Dessler, 2012).

En Colombia los estudios realizados por Calderón, Álvarez y Naranjo (2006) sobre tendencias, perspectivas y retos de la Gestión humana, establecen que a pesar de la visión reduccionista centrada en prácticas y resultados, dentro de una empresa u organización, sostienen que va más allá de solo instrumentalizarlo o cosificarlo, convirtiéndose en un fenómeno complejo que conjuga diversos factores que hacen tenga particularidades diferentes pero necesarias de ser integradas dentro de una empresa u organización.

Por otro lado la gestión administrativa está dirigida a la acción, siendo la capacidad de planificar, dirigir y evaluar los recursos disponibles. Tiene el objeto de coordinar los recursos disponibles, dirigidos al logro de sus objetivos a través cuatro elementos: planeación, organización, recursos humanos, dirección y control.

En nuestro país en las entidades estatales la gestión de recursos humanos, así como la gestión administrativa, han estado subordinadas por la burocracia, donde predominan actividades mecanizadas de manera vertical como son los trámites documentarios para emitir o realizar acciones que por falta de liderazgo no son asumidos con eficiencia, dejando de lado la visión integrados y competitiva que debe tener toda organización y en especial una entidad del Estado.

En este sentido el Ministerio de Educación (2016) estructuró los alcances de las direcciones regionales de educación a través de sus Unidades de Gestión Educativa Local, con una relación presupuestal dependiente del Ministerio de Educación a favor de garantizar los servicios

educativos de calidad y equidad.

Es así que el personal administrativo es un factor involucrado en la gestión y por ende en la percepción de los usuarios, cuando el personal que labora siente que las funciones que realiza no tienen una planificación y liderazgo, este se traducirá en la percepción del usuario del servicio lo que conllevará a traer consecuencias en los servidores.

En tal sentido la gestión administrativa citado por Galindo (2000) es definida como un sistema dinámico en el que se integran normas, objetivos, estructuras, órganos, funciones, métodos y procedimientos, recursos humanos, materiales y económicos, con el objeto de que sirvan para la ejecución de políticas y decisiones de los encargados de gobernar bajo una política organizada una comunidad (p. 30).

Es así que tanto la gestión de recursos humanos como la gestión administrativa en una organización como es el caso de la Unidad de Gestión Educativa local La Joya, ha venido llevándose de manera sin las funciones necesarias para su correcta administración, donde las argollas, el favoritismo, los privilegios de unos y la ausencia en otros ha hecho los trabajadores en su afán de conservar sus puestos de trabajo, vienen trabajando de manera burocrática sin agilizar los trámites, el reparto de recursos, ha creado confusión en el tratamiento del personal en la UGEL La Joya, hace que la búsqueda de la tan ansiada calidad de la gestión educativa se torne difícil, debido a que gestión ha hecho que los trabajadores labores con desgano, apatía, fatiga en el trato con el usuario; situaciones como el régimen de carrera pública, los cambios de gobierno, el clima laboral proporciona una complejidad de actitudes que reflejan en el desempeño de las funciones del personal. Si bien es cierto la gestión de recursos humanos influye en el estado de ánimo éste se ve influenciado por diversos factores y como consecuencia provoca diversos grados de conflicto, por ello la importancia de conocer las variables expuestas en la presente investigación.

Esta investigación aborda la relación entre la variable gestión de los

recursos humanos y la variable gestión administrativa, ello en el ámbito de la Ugel La Joya, ya que en su dinámica se existe una correlación directa bajo una perspectiva global hacia la modernidad del presente siglo.

Al tratar este caso particular, es importante que se tenga en cuenta que la población involucrada esté informada de cómo y con qué estrategias se debe de mejorar el rendimiento laboral; los recursos humanos deben desarrollar un proceso donde se gestione el planeamiento, la organización, la coordinación, la dirección y el control.

1.2. Trabajos previos

Anker, F. (2014) elaboró la tesis denominada: *“El papel y el impacto de la gestión de recursos humanos: una investigación de múltiples niveles de los factores que afectan la participación laboral de los empleados”*. con el objetivo explorar el papel y el impacto de las prácticas de Gestión de Recursos Humanos (HRM) en el compromiso laboral de los empleados, y el papel mediador del contrato psicológico relacional en esta relación. Las respuestas se obtuvieron a través de cuestionarios de 463 empleados y 35 representantes de HRM en 35 organizaciones. Los representantes de HRM dieron información sobre las prácticas de gestión de recursos humanos en sus organizaciones, mientras que los empleados transmitieron su percepción del compromiso laboral y cómo experimentaron el contrato psicológico con su empleador. El análisis de regresión de niveles múltiples se utilizó para investigar los supuestos. El análisis no encontró un efecto directo entre las prácticas de gestión de recursos humanos y el compromiso laboral. Sin embargo, se estableció un efecto de mediación con los contratos psicológicos relacionales, entre las prácticas de GRH que aumentan la motivación y la participación en el trabajo. Esto sugiere que las evaluaciones de rendimiento y rendimiento basadas en el desempeño afectan indirectamente el compromiso laboral de los empleados a través de su contrato psicológico relacional. Este resultado agrega conocimiento sobre qué factores aumentan la motivación de los empleados en el contexto noruego. Se recomienda la investigación futura de todas las

variables y relaciones en este estudio, ya que un pequeño conjunto de datos puede haber conducido a un bajo poder estadístico y a la intervención de variables de confusión.

Berlin, Ch. (2016) realizó la investigación denominada: *“Estratégica de Recursos Humanos y Relaciones Laborales La complejidad de los Programas del Mercado Laboral Un estudio de caso en el sector minorista”*. Con la finalidad de análisis como los alumnos perciben su empleo como una alternativa para la educación superior y como una oportunidad para el desarrollo personal y social, y como una oportunidad para aprender habilidades específicas. Las preferencias personales de los supervisores para participar fueron la voluntad de enseñar, administrar y dar forma al alumno para que se ajuste a su lugar de trabajo específico, y un compromiso en la próxima generación. La principal razón por la que participa Axfood consiste principalmente en el componente de que LMP puede verse como una forma de atraer, retener y desarrollar empleados talentosos. Se descubrió que los principales obstáculos para la implementación deficiente de la LMP eran la vaga marca de empleador del mercado minorista y los criterios limitados para participar como aprendiz. Además, los resultados sugieren una tendencia de la empresa a tratar de encontrar "el candidato adecuado", aunque las características deseadas de ese candidato no coinciden con los criterios de participación existentes.

Muñoz, M. (2016). Realizó la investigación denominada: *“Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016”*, cuyo objetivo fue determinar la relación entre las variables de estudio. En cuanto al tipo de investigación fue correlacional, no experimental, transversal. La misma se trabajó con un muestreo censal conformada por 20 trabajadores de la oficina nacional de procesos electorales; la técnica usada fue la encuesta para recolección de datos, y los instrumentos el cuestionario para ambas variables cuestionarios, fueron validados por juicios de expertos y confiabilidad estadística Alpha de Cronbach. La investigación concluyó: que existe una relación directa e importante la relación entre la gestión de

recursos humanos y el rendimiento laboral, presenta una correlación de 0.902 lo que implica una correlación significativa, ello quiere decir que ante una buena administración de los recursos humanos, será positivo el desempeño laboral de los trabajadores de la ONPE.

Reátegui, C. (2016). En su tesis: *“La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016”*, tuvo como objetivo determinar la relación entre la variable gestión administrativa y la variable productividad del poder judicial en Moyobamba, edad 2016; tesis no experimental, se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario a una muestra de 36 colaboradores, en la contrastación de la hipótesis, se llegó a la conclusión de que existe una relación entre las variables sometidas a la investigación, hallándose como resultado que χ^2 (11.81) es mayor que el valor tabular χ^2 (9.49), es decir, es rechazado para anular la hipótesis, en consecuencia se acepta la hipótesis alternativa que dice que la Gestión Administrativa y la Productividad del Poder Judicial no son independientes. Es decir, están asociados.

Franco, E. (2011) elaboró la tesis denominada *“Relación entre la percepción de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico en Arequipa”*, Tuvo como objetivo la determinación de la relación que existe entre la percepción de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Se trabajó en una muestra de 132 docentes, bajo el criterio de delimitación que correspondía a trabajadores que laboran bajo la modalidad laboral de tiempo completo y tiempo parcial. El instrumento utilizado fue el cuestionario de Evaluación General de las Prácticas Administrativas de Recursos Humanos y cuestionario de Evaluación de la Satisfacción laboral. Concluye que la gestión del talento humano percibido con un 54.5% de mal desempeño, en un 41,7% de buen desempeño y 3.8% con un desempeño excelente. Respecto a la satisfacción laboral presenta con el 34.8% de insatisfacción, con 65.2% de indiferencia mientras que no se encuentre ningún porcentaje en el índice de satisfacción.

1.3. Teorías relacionados al tema

1.3.1. Gestión de recursos humanos

La fundamentación teórica en que se sustenta la investigación, es definida por diversos autores de la siguiente manera:

Armstrong (2001) a su vez manifiesta que las organizaciones recalcan que el proceso que desarrollan los recursos humanos dentro de una organización está dirigido a cada una de las áreas, con el objeto de buscar alcanzar las metas, objetivos, programación y otros aspectos, que favorezcan a la empresa tanto pública como privada.

Para Stoner (1997), los recursos humanos entendido como un proceso, viene a ser la fuente de desarrollo de actividades dirigidas a lograr un propósito, para ello se busca alcanzar las metas a nivel directivo, administrativo y operativo, considerado en el trabajador como sus aptitudes y/o habilidades.

Armstrong (2001), también hace hincapié de que la gestión de recursos humanos son un proceso, que para el trabajador le resulta de fácil aprendizaje e interpretación y que en la práctica de la gestión de administración pública o privada se divide en partes para establecer relaciones básicas en un entorno laboral, siendo así un tipo de descripción inferencial, en que se considera los modos en los que se han servido los estudiantes y practicantes a lo largo del tiempo.

Por lo tanto, es un modelo que frecuentemente es utilizado para explicar relaciones complicadas que se dan en un proceso de gestión, para tener una mejor comprensión, estableciéndose en ellas las relaciones que se dan en la práctica como es planificar, organizar, dirigir y controlar; donde las mismas están entrelazadas y enmarcadas dentro de una organización (Chiavenato, 1996).

La administración analizada profundamente, no solo converge con la gestión administrativa, de ella nacen procesos que se detallaron en el párrafo anterior. De este análisis parten la conceptualización que afirma que la gestión administrativa viene a ser un proceso donde el diseño y el mantenimiento del entorno organización, es organizado con el propósito de generar un entorno apropiado para el trabajador, en que pueda alcanzar un desarrollo funcional con el transcurso de tiempo y como parte de la organización (Chiavenato, 2009).

Chiavenato (1996), el desarrollo de la gestión administrativa está referida al proceso de desarrollo de la gestión de recursos humanos de manera individualizada donde se marca el uso de los cuatro pilares considerados para tal proceso como son: planeación, organización, ejecución y control.

Los recursos humanos es el motor del desarrollo que ayuda al crecimiento de la empresa y su operacionabilidad, el personal humano es una fuente importante para la empresa, hacer que los trabajadores de las empresas públicas y así como privadas, se empoderen, tomando en cuenta el perfil del personal su selección esta guiado por los principios administrativos, esto contribuye a crear un mejor clima laboral, los servidores buscan crecer en equipo creando empleados responsables y formando líderes competitivos y comprometidos con la empresa. Buscando hacer crecer el equipo.

El desarrollo del concepto permite entenderla como una función producto de una sapiencia amplia. Fayol, citado por Breeze (1980) sostiene la gestión de recursos humanos es un concepto más operativo que tiene bases fundamentales como son prevenir, organizar, ordenar, coordinar y controlar, un grupo de personas, donde están agrupados bajo el cumplimiento de un fin, meta, objetivo o programas.

Por otro lado Terry (1956) sostiene que para lograr objetivos con el uso de la competitividad desarrollando las habilidades del recurso humano, es así que este autor afirma que la administración viene a ser un procedimiento diferenciado, el cual consiste en planear, organizar, ejecutar, controlar el recurso humano, con un fin, que es lograr los objetivos institucionales en beneficio de la empresa, entidad, incluso en beneficio del mismo trabajador, el mismo que tendrá un efecto multiplicador, tanto en las organizaciones públicas o privadas. Cabe acotar que a inicios del siglo XX, ya se avizoraba la idea de definir la administración y clasificarlos en aspectos gerenciales, tales como: planear, organizar, dirigir y controlar.

Definición de recurso humano bajo el enfoque de recursos y capacidades.

Se ha brindado conceptos del recurso humano, manejando términos como activo humano, capital humano o recursos humanos.

Según Boudreau (1983) cree que es un recurso el componente humano, la destreza o habilidad de aprender de los trabajadores.

(Capelli y Singh, 1992) aducen al recurso humano como un menú de conocimientos y habilidades atesoradas por los trabajadores a través del tiempo.

Amit y Schomaker (1993) amplían el concepto de propiedad y aclaran que los recursos humanos como stocks de los componentes que dispone y controla la empresa. De forma más ampliada Wright, McMahan y McWilliams (1994) concretan que la base del capital humano son los recursos humanos bajo la supervisión de la empresa, compuesta por un menú de conocimientos experiencia y habilidades, catalogado con valor para la empresa.

Capital humano relacionado con otros recursos tangibles e intangibles, ayudan en la generación de las capacidades que crean ventajas de competencia sostenible (Ortiz y Avella, 2002).

Los autores Jackson, Hitt y DeNis (2003) concluyen que todos los recursos de los trabajadores como son su condición física, conocimientos, recursos sociales, reputación favorecen al desenvolvimiento de la empresa, completándose así la definición del recurso humano aunque no hay un consentimiento universal a este respecto.

La definición de Barney y Clark (2007) reconoce la diversidad de atributos que tienen las personas las cuales las usan en el desempeño de su trabajo en la organización

Los autores citados anteriormente concretan que el conocimiento ,las habilidades, la experiencia y el compromiso concretan el significado de recursos humanos de una empresa como también las relaciones con los compañeros jefes, subordinados o aquellos que no están dentro de la empresa, pero son muy importantes el motivo del porqué de la empresa y claro esta los proveedores que no se puede prescindir por lo tanto tiene que haber un buen trato por los productos de primera, precios, ofertas, créditos y puntualidad. Y para complementar las claves del éxito empresarial las relaciones sociales positivas y afecto hacia su organización.

El enfoque estratégico de recursos humanos

Los recursos humanos son indispensables con lo que cuenta todo tipo de empresa, es dedicada un área a su gestión y dirección, a través de diversas prácticas desarrolla, retiene, adquiere los mencionados recursos .desde un punto académico surge el enfoque de dirección como disciplina que estudia todo a lo que se refiera recurso humano su gestión y contribución al valor de empresas ya su competencia sostenible.

Los recursos humanos y su valor estratégico

La triple dimensión: intelectual, afectiva, social de los recursos humanos entre todos es el centro de interés en este trabajo por ello, clarificamos su significación desde la dirección de recursos y capacidades de manera que sirva como base para la investigación. En toda organización los recursos humanos son la principal fuente competitiva sostenible que da ventaja a la organización (Park, Gardner y Wright, 2004), es así que cuando hablamos de reforzar las ventajas competitivas dentro de toda organización, es que se refuerza el recurso humano así como sus capacidades, este potenciamiento permite dar un valor agregado al capital humano.

Definición de gestión de recursos humanos.

El autor Rodríguez (2007, p.13) sostiene que la gestión de recursos humanos es un conjunto de procedimientos y principios, que proponen la excelente elección, educación y organización, satisfacción en el trabajo a favor de todos.

Según los autores Wayne y Noé (2005), sostienen que la gestión de recursos humanos son usados para el logro de los objetivos organizacionales, llegando a constituirse clave para el desarrollo de la empresa.

Chiavenato (2007), define que la gestión de recursos humanos, como: La reunión de políticas y prácticas, destinada a la dirección de las cargas gerenciales concernientes con recursos humanos o personas, que comprenden, incorporación, capacitación selección recompensas y evaluación. Comenta es función administrativa la administración de recursos humanos. La evaluación y remuneración de los empleados por lo que es indispensable que se cuente con un departamento de personal y pueda darse las contrataciones, capacitaciones, y motivación del personal (p. 23).

Estrategias de los Recursos Humanos

Para Caballano (2010) el personal es la causa importante del éxito competitivo de la empresa. Para Sablich (2013) el recurso humano como estrategia tiene una ventaja competitiva para la empresa, ello a través de un sistema de gestión de recursos humanos y una estrategia organizacional, ambos de manera coordinada (p. 53).

Es decir, la gestión estratégica de los recursos humanos viene a ser en el cambio organización las estrategias utilizadas en bienestar de la empresa, considerando para ello al trabajador como generador primario de ingresos económicos. La gestión estratégica utilizada por el bienestar de la empresa que fundamenta al trabajador como fuente para generar ingresos económicos.

La administración desempeña un rol importante en el planeamiento del logro del éxito de la empresa y que cumplan con el desarrollo de su plan estratégico y apliquen sus conocimientos.

La administración estratégica de recursos humanos

Esta denominación está dirigida a la formulación y ejecución que se le da dentro de la organización a los recursos humanos, basados prácticas y políticas que generan destrezas requeridas por la empresa para alcanzar sus metas estratégicas.

Las estrategias son aplicadas en las organizaciones para alcanzar sus metas, así como lo sostenido por Albertson's, para quien las metas contienen reducción de costos y la orientación hacia el cliente, también el uso de sistemas en internet u otros para contratar al personal encauzados en sus clientes.

Dimensiones de la gestión de recursos humanos

Se consideró la teoría de la gestión del talento humano trabajadas por Chiavenato, (2009), en las que se considera como

dimensiones de la gestión de recursos humanos, las cuales son cuatro y que fueron:

Dimensión selección

Corresponde al filtro que se hace al momento de que ingrese una persona a una organización buscando en él las características que se desea, seleccionados entre diversos candidatos y que cumplen las competencias necesarias para el puesto que pretende aumentando con ello la eficiencia, desempeño y eficacia para la organización (Chiavenato, 2009, p. 137)

Otro término acuñado a esta dimensión es la de reclutamiento de personal. Que viene a ser las actividades dirigidas a atraer candidatos calificados, donde lo que se quiere es aprovechar su potencial y desarrollo profesional, este reclutamiento es de dos tipos interno y externo, el primero se da por el personal que trabaja dentro de la misma organización y que tiene la oportunidad de ser promovido, o transferido entre las diversas áreas que cuente la organización y que permite potenciar su desarrollo personal y mejorar el proceso de la organización. El segundo corresponde al reclutamiento externo, donde se recluta profesionales en una línea de carrera que requiere la organización. Por lo tanto el reclutamiento es el cimiento del proceso de selección por ser la pirámide de candidatos que pasan por un proceso de tamizaje, entrevista y que se encaminan a un proceso de selección (Chiavenato, 2009, p.144).

Al momento de seleccionar al personal es necesario una evaluación previa para determinar las capacidades de la postulante para el puesto, requerida para ocupar una plaza y que este tenga las habilidades que le permita desempeñar de manera efectiva en el cargo a desempeñar. (Chiavenato, 2009, p. 162)

Dimensión capacitación

Es la inducción que se le hace al personal que ingresa a la organización a través de la información básica requerida para ocupar una plaza con eficacia y que a su vez requiere de un aprendizaje continuo que le permita mejorar su desempeño en favor de la organización (Chiavenato, 2009)

Es así que la capacitación es definida como el proceso dirigido al desarrollo de cualidades, con el objeto de fortalecer la productividad y contribución del personal hacia la organización.

Este desarrollo en la organización viene a ser el conjunto de experiencias, brindadas que permiten el crecimiento profesional, que pueden ir desde las rotaciones tanto vertical como horizontal, así como capacitaciones dirigidas a potencializar al trabajador en las diferentes áreas de la organización, con un aprendizaje práctico.

Dimensión recompensas

Los cambios organizacionales por los que atraviesa toda organización y en especial la peruana, han hecho que las organizaciones de salgan de elementos como los incentivos para recompensar a sus colaboradores, siempre y cuando éstos cumplan con los objetivos y metas propuestos por las organizaciones; es por ello la recompensa es sinónimo de premio o reconocimiento dado al trabajador por el desempeño realizando motivado por la recompensa previo cumplimiento de sus actividades (Chiavenato, 2009).

La *remuneración* en toda organización, constituye para los trabajadores el factor motivacional y de interés para cumplir con su trabajo con dedicación y esfuerzo, para poner en práctica sus conocimientos y habilidades, todo ello en relación con una retribución conveniente para el trabajador. Es así que es de interés de las organizaciones invertir en recompensar a su personal, siempre y cuando ello este dirigido a alcanzar los objetivos de la

organización. De lo expuesto deriva la concepción de remuneración total (Chiavenato, 2009).

Los *programas de incentivos* son otro tipo de recompensas a los que acuden las organizaciones para incentivar a sus trabajadores, se requiere incentivar al trabajador para mejorar su actual desempeño, es través de los llamados paquetes de recompensas u otras menos visibles que en algunos casos representan la seguridad en el empleo y también la transferencia a otros puestos laborales; ello debe de ir de la mano con un sistema de sanciones basados en medidas disciplinarias ante el incumplimiento de las normas, este sistema permite que el trabajador elija trabajar o no (Chiavenato, 2009, p. 316).

Las *prestaciones y servicios*, son facilitados por las organizaciones a través de los beneficios o gratificaciones, es decir son prestaciones indirectas dadas como recompensa o servicios, presupuestados por la organización. Siendo en muchos casos evaluado y discutido por las organización de acuerdo a su propósito, costos, valores, incluso a sus criterios de evaluación (Chiavenato, 2009).

Dimensión evaluación

Toda organización mide su progreso a través de la evaluación que da una visión de sus resultados finales; es así que a través de las competencias y habilidades individuales que logran los trabajadores, permite del éxito de la organización, dicha evaluación; a través de ella se puede asumir medidas que permita recompensarse al trabajador a través del salario, promociones, cambios de puesto e incluso el despido, es través de la evaluación de mérito, se permite la retroalimentación de los que debe conocer el trabajador, las fortalezas y debilidades, y todo ello permitirá mejorar las relaciones entre los trabajadores, la percepción de uno mismo, y el beneficio de la organización (Chiavenato, 2009).

La *retención de personal* es uno de los objetivos de las evaluaciones, está dirigido a la retener a las personas, sin dejar de lado la incorporación de nuevos personal, esta acción asumida por la organización mantiene satisfechos a los trabajadores a largo plazo. La retención de personal exige una atención especial por parte de la organización a las cuestiones de estilos administrativos, relaciones interpersonales y programas de seguridad e higiene laboral que aseguren dentro de la organización la calidad de vida del trabajador. Los procesos de retención tienen por objetivo principal mantener a los trabajadores satisfechos y motivados, a través de asegurar las condiciones sociales, psicológicas y físicas en la organización, de tal manera que el trabajador se comprometa e identifique con la empresa (Chiavenato, 2009, p. 441).

Las *relaciones con los empleados*, en toda organización las relaciones entre los trabajadores y sus superiores inmediatos son parte del quehacer diario, que consiste en la supervisión personalizada del trabajador con el objeto de conocer eventualidades y enfrentar contingencias dentro y fuera de la organización, las relaciones negativas o conflictivas pueden afectar el desempeño laboral ya sea por las actitudes y conductas asumidas tanto por los empleados como por los empleadores. Otro punto a considerar son los problemas internos o externos como los problemas familiares, personales, económicos y demás, que influye en la organización, cuando los problemas del trabajador trascienden el ámbito laboral y se convierten en trabajadores problemas, es así que el administrador debe darse un espacio para poder lidiar con este tipo de dificultades, proporcionando la ayuda necesaria para motivar al trabajador a superar sus problemas, propiciando que el trabajador se enfoque en la totalidad en actividades de la organización (Chiavenato, 2009, p. 447).

La *higiene, seguridad y calidad de vida*, es otro factor de la dimensión evaluación, pues consiste en las acciones asumidas por

la organización, que con su aplicación permite hacer una evaluación más concienzuda, pues la organización asume posturas y recursos dirigidos a los trabajadores para mejorar su rendimiento y por ende presentar mejores resultados en la evaluación. Si bien es cierto los trabajadores pasan la mayor parte del tiempo en las organizaciones, es conveniente contar con instalaciones seguras y acordes a la labor que se realiza (Chiavenato, 2009, p. 474).

La *supervisión al personal*, se da a fin de realizar el seguimiento de los procesos y control de las actividades del personal, así como verificar los resultados. Esta supervisión debe considerar también el banco de datos y los sistemas de información que se encuentran bajo control de la administración. En esta parte la palabra supervisión adquiere un significado especial, pues, está dirigido a acompañar, orientar y mantener el comportamiento del personal bajo límites determinados de variación. La palabra supervisar es mejor asumida en lugar de control y fiscalización. El control externo por lo tanto es sustituida por el autocontrol y la autonomía de parte del trabajador en una cultura democrática y participativa con el objeto de alcanzar las metas y obtener resultados (Chiavenato, 2009).

La *base de datos y sistemas de información*, está relacionada con la dimensión evaluación. Es necesario contar con una base de datos de los trabajadores, este debe ser a tiempo real, debe ser adaptado de acuerdo a las necesidades de la organización, éste representa para la empresa una inversión que permitirá contar con un banco de información que le permitirá a la organización evaluar el desempeño de sus trabajadores y mejorar las debilidades de manera individualizada (Chiavenato, 2009, p. 511).

1.3.2. Gestión administrativa

Es el conjunto de acciones realizadas por los directivos con el objeto de desarrollar sus actividades, por medio del cumplimiento de

una serie de fases propias del proceso administrativo, tales como la planeación, dirección, organización, coordinación y control.

Para una empresa la gestión administrativa es muy importante, porque contribuye para a llevar un proceso lógico y ordenado dirigidos al cumplimiento de planes, plazos y metas para la obtención de resultados.

Los cambios constantes que se dan en nuestro país, crea la necesidad de evaluar el porqué las empresas no mejoran y el porque los procesos al momento de asumir los cambios y desarrollo de la gestión van lentos, todo ello parte del entendimiento de la gestión administrativa.

Majad (2016) sostiene sobre la gestión administrativa como una gestión del talento humano fundado con una filosofía gerencial dada por valores y creencias, por lo que se debe asumir roles acordes a la organización (p.146), es así que una organización debe tener por filosofía el cambio constante y la comprensión de que una adecuada gestión administrativa genera el éxito de la empresa.

Ibáñez (2011) sostiene que para que exista una buena gestión es necesario conocer los procesos administrativos, por lo que gestionar el talento humano es un proceso administrativo dirigido a acrecentar y conservar el esfuerzo humano; es así que la salud, experiencias, conocimientos, habilidades y cualidades que poseen los seres humanos como miembros de una organización van en beneficio de la misma y de la sociedad en general (p. 45).

Toyama (2017) por su parte refirió a que la gestión del recurso humano es el eje principal para el funcionamiento de la empresa, un personal comprometido genera un bien tangible y fundamental para la organización (p. 158).

Medina (2008) hace referencia a que el talento humano en las organizaciones llega a ser el mayor patrimonio con el que cuenta y

supone la diferencia estratégica entre la medianas empresas y la gran empresa (p. 35).

Importancia de la gestión administrativa

La importancia de la gestión administrativa radica en construir una sociedad económicamente mejor, a través de normas sociales y eficaces; es así que con la supervisión de empresas esta función es efectiva con una buena administración; la determinación y satisfacción económica, social y política son parte de las competencias que debe asumir el administrador (Rodas, 2009).

En situaciones complejas, como el acopio de recursos materiales y humanos, estos propiciarán el logro de objetivos. En la administración pública la gestión administrativa juega un papel importante en el desarrollo de las organizaciones, por su aporte en el desarrollo económico y social que con anterioridad reglaba al sector privado. Es así que, la gestión administrativa promueve el esfuerzo colectivo, social, religioso, político o económico, y de ella dependen por llevarse a cabo tales fines (Rodas, 2009).

Modelo de gestión por competencias

McClelland (1999) este modelo tiene sus orígenes en los años 60, fue un pionero al analizar los fundamentos para la motivación humana, definiéndolo como la conducta clave para lograr un buen desempeño, logro y obtención de poder bajo un sentido de pertenencia, como parte de la gestión con el objeto de alcanzar en el individuo la voluntad para lograr el éxito propio y de la organización (p.5).

Las organizaciones como parte de su gestión buscan implementar modelos para mejorar como organizaciones, este modelo está basado en la comprensión de la competencia, objetivo, origen y condiciones para mejorar la gestión en sus diversas áreas de manera individualizada para cada una de las áreas que

comprenda un organización. La evolución constante de la gestión del talento humano se ha dado como competencia para lograr en la organización una mayor utilidad, resolviendo las necesidades de desarrollo organizacional, procurando una participación activa entre los directivos y subordinados del área; en consideración a las condiciones ambientales, culturales y políticas (Silva, 2004).

Podemos conocer en forma general por medio de este enfoque las habilidades y conocimientos necesarios para tener un buen desempeño dentro de una organización. El problema radica en la necesidad de evaluar, por lo tanto este método permite la evaluación de las competencias necesarias y convenientes para desarrollar una buena gestión, para ello es conveniente el desarrollo de técnicas tales como la entrevista, pues esta permite que fijar un puesto de trabajo en base a las conductas necesarias para para el puesto (Silva, 2004)

A manera de conclusión se puede afirmar que una persona dentro de una organización no es independiente sino que forma parte de la organización, por la interacción ocurrida entre sus integrantes, contando para ello con herramientas, materiales y maquinarias necesarias para tal fin, sin embargo no garantiza una toma de decisiones adecuadas. Es por ello que las personas deben estar supeditadas a cumplir y ocupar un espacio dentro de la organización. Como parte de la gestión todo trabajador debe contribuir con la organización a través de su talento, habilidades, conocimientos y destrezas para lograr el desarrollo de toda la empresa (Silva, 2004).

Dimensiones de la gestión administrativa

Chiavenato (2009), expone una teoría donde las dimensiones para una correcta evaluación de la gestión administrativa está dirigida conocer como una organización planifica, organiza, ejecuta y

controla, las mismas que deben ser evaluadas para determinar el nivel alcanzado y que se definen a continuación.

Dimensión planificación

Para Chiavenato (2009) esta dimensión viene a ser un proceso consciente dirigido a la toma de decisiones para lograr un objetivo. Implica tener en consideración acciones realizables y escogidas, sobre una situación concreta, sobre los factores internos y externos que estén relacionados al logro de los objetivos dentro de una organización.

Es un proceso donde se establecen objetivos, metas y medios para alcanzarlos. Asimismo, este proceso debe seguirse para determinar lo que la organización debe hacer para alcanzarlo. Estas acciones deben ir de la mano con la evaluación, lo que dará como resultado la planificación a través del establecimiento de objetivos y medios apropiado antes de emprender la acción, permite anticipar la toma de decisiones (Ackoff, 1981).

Es así que la anticipación consiste en hacer lo que hay que hacer, quién lo hará y como debe hacerlo. Llega a ser un puente entre el punto actual y al que queremos llegar. Lo que significa delimitar el curso de acción, así como los procedimientos necesarios para lograr el alcance de objetivos y metas. Por lo tanto el plan establece lo que hay que hacer para alcanzar la meta deseada (Cortés, 1998).

Arieu (2007) sostiene que una planificación existe bajo las acciones estratégicas de una organización en concordancia con las expectativas de la dirección enfocadas al mercado y su entorno.

Dimensión organización

Para (Chiavenato, 2009) la organización es un factor referido a establecer e implantar formas de trabajo, con objetivos claros y

acciones necesarias para asegurar buenos resultados en tiempo y costo.

Por lo tanto una organización es un sistema diseñado para lograr metas y objetivos, haciendo uso de recursos tanto materiales como humanos, que se interrelacionan para cumplir funciones especializadas. En otras palabras es un convenio sistemático dado entre personas con el objeto de lograr un propósito establecido. Este grupo social está compuesto por personas que asumen tareas propias de una estructura sistemática que permite la interacción tendiente a producir bienes y/o servicios con el objeto de satisfacer sus necesidades para lograr la misión de la organización.

Una organización por lo tanto es un conjunto de actividades coordinadas conscientemente por personas, para cooperar entre ellas constituyendo la esencia de la organización, donde los integrantes de ella son capaces de comunicarse y actuar de manera conjunta para un objetivo común.

Dimensión dirección

Chiavenato (2009), sostiene que la dirección es en si la participación de un grupo que ejecutan actividades establecidas, establecidos por la ejecución de planes bajo lineamientos de motivación, comunicación y supervisión, con el objeto de alcanzar las metas previstas por la organización. Es así que se evalúa el nivel de ejecución realizado en cuanto al presupuesto, tanto en bienes como en servicios.

La dirección es importante por ser la parte esencial y central de la administración, cuyos elementos están subordinados y ordenados recíprocamente. Cuando se prevé, planea, organiza, integra y controla, permite lograr las metas propuestas por la organización. De nada sirven la técnica si no se logra la ejecución de sus elementos, la que depende de una buena dirección, previas a la

aplicación de técnicas útiles e interesantes para dirigir las. Las etapas de la mecánica administrativa ordenan, prepara y centra la dirección, llegando a ser la esencia de la administración.

Por lo tanto la dirección permite que los miembros de una organización logren el objetivo institucional, previamente planificado y organizado, previamente establecido por el encargado de la administración.

Dimensión control

La dimensión controla las sistematizaciones que concuerden con lo planeado. De esta manera valora el progreso de manera frecuente e integral de la empresa.

Los itinerarios conforman el nivel de vigilancia, evaluación e inspección de la UGEL a los métodos técnicos de los procedimientos de contabilidad, personal, abastecimientos, tesorería, control, evaluación y supervisión de la UGEL al expediente de la Sede Institucional y de los establecimientos Educativos.

La dimensión control para el caso de una organización pública está dirigida a la actualización del Registro Escalafonario, inventario de bienes, evaluación y supervisión de parte de la UGEL hacia sus trabajadores administrativos, como lo plantea la presente investigación.

Según el autor Chiavenato (2009) intervención y auditoría es control de los procedimientos de trabajo. La revisión regular de los movimientos tales como las auditorías, están dirigidas a los productos, servicios, análisis financieros, evaluación de costos, productividad y procesos, para impedir errores.

El fiscalizador también llamado supervisor, debe ser una persona concentrada y analítica para los detalles de la faena con

atención y minuciosidad, buscando con ello el control, evaluación y supervisión en este caso la UGEL.

Según el autor (Chiavenato 1996) dice que la administración desarrollo y practica ha preexistido desde tiempos antiguos, estos se aprecian desde narraciones bíblicas, Noe, Abraham y sus descendientes, demuestran el manejo de números extensos de personas y capitales y lograr objetivos atravesando proyectos como la obra del arca ,administrar ciudades y el resultado de victorias en batallas.

Según el autor Lorino (1993) indica que, control de gestión se desarrolla en su ámbito administrativo, otros autores definen conceptos de acuerdo a sus posiciones.

Estos autores en su mayoría coinciden que el control es un procedimiento importante y eficiente para el alcanzar los objetivos organizacionales; viene del proceso de planificación como requisito principal para la consecución de proyectos y aplicación del mismo, dentro de las diversas condiciones organizacionales.

De la misma manera Lorino (1993) refiere que dentro de la representación y estimación del control de gestión, existe la necesidad de direccionar un modelo vinculado a la dirección y a los factores clave como la cultura, entorno, estrategia, factor social y calidad, simbolizados por enfoques psico-sociales, culturales, macro sociales, que permite un mejor tratamiento de la gestión administrativa.

1.4. Formulación del problema:

Problema General

¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y de gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018?

Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la dimensión planeación en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018?

¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la dimensión organización en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018?

¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la dimensión dirección en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018?

¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la dimensión control en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Teórica

La investigación permite conocer elementos teóricos de la gestión de recursos humanos y su relación con la gestión administrativa, basada en los postulados teóricos de Chiavenato (2009) sobre las variables de estudio, lo que ha permitido profundizar el estudio, para determinar de qué manera se relacionan.

Chiavenato (2009) ahonda el tema de la gestión de recursos humanos como la intención de generar meditación y polémica, por parte de este recurso a través de un nuevo sistema de aprendizaje y desarrollo, por ser uno diferente de otro y por lo tanto la organización tiene diferentes culturas, mientras que la primacía competitiva represente el conocimiento como un valor intangible, que favorece a la dirección administrativa enriqueciéndola; dando con ello un valor teórico a la justificación.

1.5.2. Metodológica

Se justifica metodológicamente, pues, permite la elaboración y aplicación de instrumentos de recolección de datos para favorecer el tratamiento de la información sobre ambas variables de estudio, así como su tratamiento estadístico que favorecen a futuras investigaciones que hagan uso de al menos una de las variables de estudio.

Esta investigación es un estudio basado en la comprobación de la hipótesis en base a la investigación la misma, que tiene por objeto explicar el fenómeno a través de la experiencia proporcionada por la encuesta realizada, a los trabajadores administrativos que laboran en la UGEL N° La Joya – Arequipa; la finalidad es evaluar la gestión de recursos humanos y gestión administrativa a través de la encuesta permite la realización del análisis sobre el comportamiento de los colaboradores, cuyos resultados darán pie a asumir medidas que la gerencia tomará a través de decisión de realizar la gestión del recurso humano; contribuyendo con ello a responder a los objetivos planteados, con ello se lograr una mejor eficiencia y competitividad.

1.5.3. Práctica

Este estudio está orientado evaluar la gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la UGEL La Joya – Arequipa, y en beneficio del personal administrativo que laboral en ella, lo que con su aplicación y análisis estadístico permitirá confrontar la hipótesis planteada, procurando con ella una reflexión y concientización de la realidad laboral existente, con el objeto de asumir nuevos cambios que mejoren la labor de los trabajadores tanto en su forma como en su comportamiento, a través de políticas de selección, remuneración y motivación en la gestión del recurso humano, buscando convertirlo en un activo valioso de la UGEL, bajo el encargo de atraer a los mejores trabajadores a través de estrategias como motivarlos, comprometerlos, reducción de la

rotación, aprovechamiento de las capacidades de los colaboradores; que permitirá lograr los objetivos y contribuir al éxito de la UGEL, proponiendo procedimientos que lleven a mejorar la gestión de recursos humanos y gestión administrativa, a través del manejo de la información, con ello se podrá brindar estrategias sobre los resultados obtenidos, se permitirá mejoras a beneficios de la empresa, ofreciendo nuevas políticas que construyan a comprobar la utilidad de la justificación práctica.

1.5.4. Relevancia Social

Con la presente investigación se contribuirá a tener un acercamiento a la realidad de una población, que por sus características de gestión pública dedicada a favorecer a una administración adecuada de los recursos tanto humanos como materiales, que irá en beneficio de la UGEL Joya – Arequipa, y por ende de toda la población que labora en ella, así como ser material de consulta para investigaciones similares a la estudiada.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

Hi: Existe correlación significativa entre la gestión de recursos humanos y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018.

Ho: No existe correlación significativa entre la gestión de recursos humanos y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018.

Hipótesis Específicas

Hi: Existe correlación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión planeación en la Unidad de Gestión

Educativa Local La Joya – Arequipa 2018

Ho: No existe correlación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión planeación en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018.

Hi: Existe correlación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión organización en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018.

Ho: No existe correlación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión organización en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018

Hi: Existe correlación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión dirección en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018

Ho.- No existe correlación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión dirección en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018.

Hi: Existe correlación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión control en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018.

Ho: No existe correlación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión dirección en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018.

Hi: Existe Correlación significativa entre la variable gestión administrativa y las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos.

Ho: Existe Correlación significativa entre la variable gestión administrativa y las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación de la gestión de recursos humanos y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación de la gestión de recursos humanos y la dimensión planeación en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018

Determinar la relación de la gestión de recursos humanos y la dimensión organización en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018

Determinar la relación de la gestión de recursos humanos y la dimensión dirección en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018

Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la dimensión control en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018.

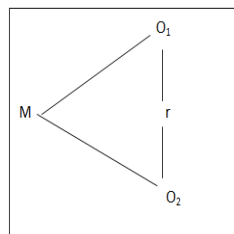
Determinar la relación de la gestión administrativa y las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Corresponde al diseño descriptivo correlacional que permite la contrastación para la verificación de la hipótesis. El diseño descriptivo correlacionar indican la relación de dos o más variables en un periodo determinado. Para (Hernández, 2010), este tipo de diseño tiene por finalidad conocer el grado, relación o asociación existente entre dos o más variables, dimensiones, categorías o conceptos en un contexto determinado.

Su esquema es el siguiente:



Donde:

- M = Muestra.
- O₁ = Variable gestión de recursos humanos
- O₂ = Variable gestión administrativa
- r = Relación de variables.

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Gestión de recursos humanos

Variable 2: Gestión administrativa

Operacionalización de la variable

VARIABLE(S)	DIMENSIONES	INDICADORES*	ÍTEMES*	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
Gestión de recursos humanos	Selección de personas	1. Recursos 2. Capacitación 3. Selección	1. Selección según su nivel de conocimiento 2. Competente y conocedores de sus funciones 3. Nivel del conocimiento profesionales y técnicos 4. Requerimiento de un perfil determinado 5. selección previa 6. Habilidades profesionales como mérito	Ordinal	Personal de la UGEL La Joya	Cuestionario de gestión de recursos humanos María Elena Muñoz Angulo (2016)
	Capacitación de personal	1. Funciones 2. Organización 3. Cumplimiento	7. Capacitaciones para mejorar el desempeño y la vida laboral 8. Participación en capacitaciones 9. Compartir experiencia con sus compañeros 10. Seguimiento al personal capacitado 11. Uso de las nuevas tecnologías 12. Mejora del desempeño de manera competitiva.	Ordinal		

	Recompensas a las personas	1. Actividades de formación 2. Desarrollo de conocimientos, habilidades 3. Promoción	13. Promoción para el ascenso 14. Recompensas e incentivos. 15. Estímulo del crecimiento personal 16. La recompensa y reconocimiento no es suficiente 17. Sistema de reconocimiento de logros y esfuerzos 18. Recompensa según el desempeño laboral	Ordinal		
	Evaluación del desempeño	1. Acciones planificadas 2. Responsabilidades 3. Objetivos	19. Rendimiento laboral bastante alto 20. Presión de manera continúa 21. Trabajo agradable a pesar de la falta de apoyo 22. El personal contribuye a la misión 23. Adopción de nuevos y mejores métodos 24. Evaluación constante en cada área	Ordinal		
Gestión administrativa	Planificación	1. Abastecimiento 2. Personal y recursos humanos. 3. Sistema contable 4. Sistema tesorería y	1. Establece la Misión 2. Establece la visión 3. Valores claros y 4. Objetivos definidos	Ordinal	Personal de la UGEL La Joya	Cuestionario de gestión administrativa Susan De La Rosa &

		planillas 5. Control patrimonial y saneamiento de bienes	5. Planes de trabajo por servicios y/o direcciones. 6. Se formulan y emplean estrategias 7. Uso de cronogramas de actividades 8. Presupuestos, como elemento de los planes de trabajo. 9. Funciones y tareas realizadas 10. Proceso de Planeación de actividades			Anderson Arregoces, en el año 2015
	Organización	1. Abastecimiento 2. Personal y recursos humanos. 3. Contable 4. Sistema tesorería y planillas 5. Control patrimonial y saneamiento de bienes	11. Estructura organizacional 12. Organigrama actualizado 13. Claridad en las tareas y funciones 14. Manuales de funciones por departamento 15. Labores y tareas, de acuerdo a las habilidades 16. Equipo e insumos necesarios. 17. Proceso de selección y reclutamiento 18. Espacio físico 19. Comunicación asertiva	Ordinal		

			20. Claridad en la unidad de mando			
	Dirección	1. Presupuesto asignado a bienes y servicios 2. procesos técnicos de los sistemas de personal y abastecimiento 3. Nivel de control,	21. Logros y el compromiso laboral. 22. Recompensa laboral 23. Toma de decisiones y opinión 24. Planes para el desarrollo de las capacidades del personal 25. Evalúa la eficiencia y eficacia. 26. Propicia el trabajo en equipo. 27. Personal satisfecho con su trabajo. 28. Sentido de pertenencia para con su trabajo. 29. Relación con el superior 30. Supervisión y coordinación	Ordinal		
	Planificación	4. Personal, Abastecimiento, Contabilidad y Tesorería 5. Registro Escalafonario 6. Inventario de bienes patrimoniales	31. Control de los objetivos y metas 32. Mecanismos de control anticipado. 33. Evalúa el desempeño en base a algún estándar. 34. Elimina las causas	Ordinal		

		<p>7.Documentación de la Sede Institucional y de las Instituciones Educativas</p>	<p>de inconformidad</p> <p>35. Documentación cronológica y consecutiva de sus actividades.</p> <p>36. Control de la información de su servicio y/o dirección</p> <p>37. Control de la entrada y salida del personal.</p> <p>38. Control del presupuesto y los gastos de sus servicios.</p> <p>39. Tiempo organizado</p> <p>40. Los resultados en los procesos de control</p>			
--	--	---	--	--	--	--

2.3. Población y muestra

En la presente investigación la población está constituida por 36 trabajadores de la UGEL La Joya – 2018. Por las características de la población se trabajará con un muestreo censal considerándose todos los trabajadores de la UGEL La Joya.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Para el presente estudio se utilizará tanto para la variable independiente como para la variable dependiente la técnica de la encuesta cuyas preguntas se da para las variables investigadas, así como la relación entre las dimensiones e indicadores derivados de ella. La misma que se confrontará con la hipótesis planteada.

2.4.2. Instrumentos

Para la variable gestión de recursos humanos se ha trabajado el cuestionario de gestión de recursos humanos propuesto por Chiavenato (2009), que consiste en 24 preguntas con alternativas: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca, que mide las dimensiones: administración, gestión, desarrollo y estrategias de recursos humanos.

Para la variable gestión administrativa, le corresponde el cuestionario de gestión administrativa elaborado por De la Rosa y Arregoces (2015) elaborado en Cartagena y valido en el Perú, que consta de 40 preguntas con alternativas siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca, que mide las dimensiones: planificación, organización, ejecución y control.

Ambos instrumentos presentan su respectiva ficha técnica que permite conocer aspectos básicos como el tiempo de aplicación, formas de llenado, los baremos totales y por dimensiones, que permiten una mejor tabulación de los resultados.

2.4.3. Validación

Confiabilidad del instrumento: Ambos instrumento tiene un alfa Cronbach aceptable.

Gestión de recursos humanos

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	24

Gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	40

El coeficiente alfa es alto en ambos casos, por lo que nos indica que existe una buena confiabilidad en el cuestionario.

2.5. Métodos de análisis de datos

En la Preparación

Tuvo su origen con el acopio de información necesaria para el diseño del plan de tesis y sus respectivos instrumentos, que permite el acopio de información, así como la validación de los instrumento tanto a juicio de expertos como con el uso de pruebas estadísticas.

En la Ejecución

Corresponde a la recolección de información documental y aplicación de los instrumentos, la primera a través de fuentes primarias y secundarias, se recurrió a Internet, Web, periódicos y revistas cuyo contenido guardó estrecha relación con las variables de estudio y que permite confrontación con los resultados del instrumento, los mismos que fueron aplicados en el ámbito de estudio en un momento determinado.

En la evaluación

Se partió con la tabulación en una sábana de datos, por variables y dimensiones y su respectivo tratamiento estadístico, que permite hacer el análisis tanto cualitativo como cuantitativo, en concordancia con la información acopiada en todas las fuentes usadas y que permiten la redacción de su análisis e interpretación.

En el análisis

Por las características metodológicas de la investigación, se hizo uso de la estadística descriptiva, a través del análisis y presentación de datos a través de tablas, figuras y discusión de los resultados.

Se trabajó los siguientes análisis:

a. Análisis cuantitativo: Se trabajó desde los resultados de la tabulación de la sábana de datos, por variables y dimensiones y su respectivo tratamiento estadístico en el programa informático Spss versión 22.

b. Análisis cualitativo: Corresponde a la interpretación de las tablas estadísticas y figuras producto de tratamiento estadístico en el programa estadístico Spss versión 22.

Por el tipo y diseño de investigación, se hizo uso del enfoque Cuantitativo.

2.6. Aspectos éticos

El aspecto ético primordial es la autoría en la elaboración de la presente investigación, asumiendo por lo tanto la responsabilidad de su autenticidad.

Se espera aportar datos para mejorar la gestión de recursos humanos y la gestión administrativa, ya que al conocer estas variables, se podrán implementar estrategias que ayuden a mejorar estas variables dentro del personal administrativo de la UGEL La Joya – 2018.

Para lo cual en la ejecución de este estudio se considerará la carta de aceptación de la UGEL La Joya, así como el consentimiento informado de los docentes expresándoles que la información evaluada será de carácter anónimo y confidencial, solo para fines de estudio.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 1. Niveles de frecuencia de la variable gestión de recursos humanos según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	44,44%
Medio	7	19,44%
Alto	13	36,11%
Total	36	100,00%

Fuente: Base de datos

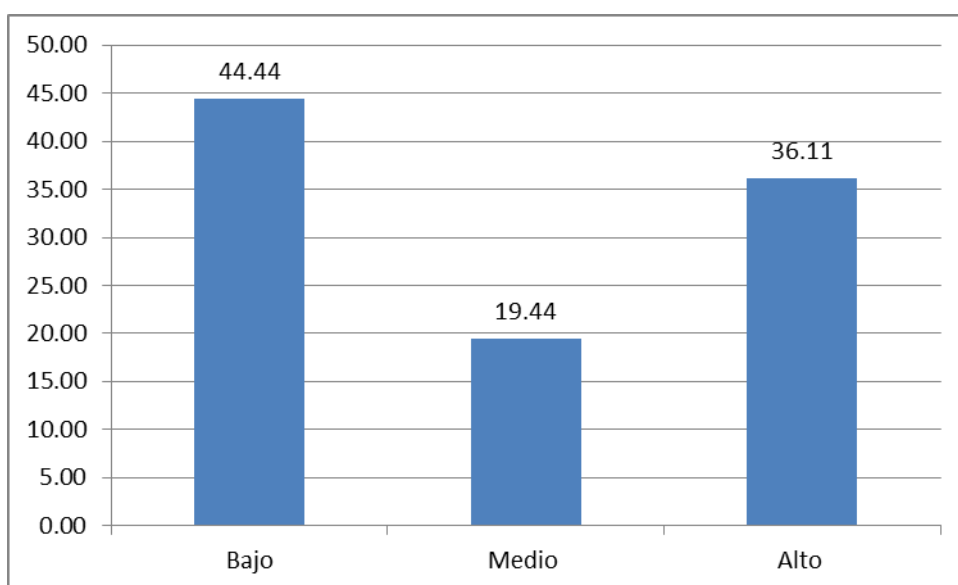


Figura 1. Niveles de frecuencia de la variable gestión de recursos humanos según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa

Fuente: Tabla 1

Interpretación

En la tabla 1 y figura 1, se muestra que el personal administrativo de la UGEL La Joya sobre el nivel gestión de recursos humanos, 44,44% presenta un nivel bajo, el 36,11% un nivel alto y solo el 19,44% presentan un nivel medio. De los resultados podemos deducir que el 44,44% del personal administrativo tiene una percepción baja sobre la gestión de recursos humanos.

Tabla 2. Niveles de frecuencia de la dimensión selección según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	55,56%
Medio	6	16,67%
Alto	10	27,78%
Total	36	100,00%

Fuente: Base de datos

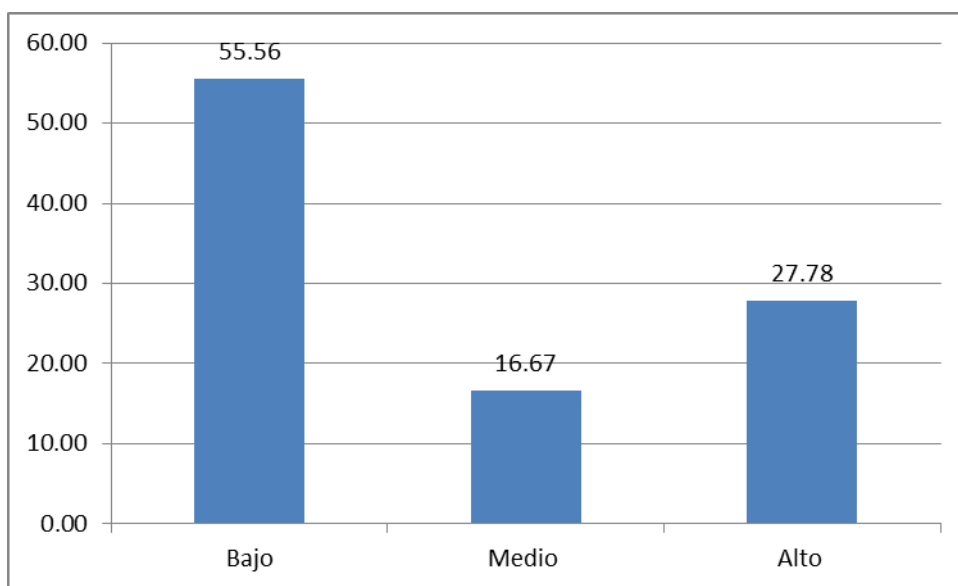


Figura 2. Niveles de frecuencia de la dimensión selección según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa

Fuente: Tabla 2

Interpretación

En la tabla 2 y figura 2, se puede observar que el 55,56% de los trabajadores de la UGEL La Joya, tienen una percepción baja de la dimensión selección de personal, el 27,78% un nivel alto y solo el 16,67% presentan un nivel medio de la dimensión selección de personal. De la tabla podemos deducir que el 55,56% del personal se encuentra en un nivel bajo en cuanto a los filtros que se hacen al momento de que ingrese a laborar una persona a la UGEL.

Tabla 3. Niveles de frecuencia de la dimensión capacitación según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	33,33%
Medio	10	27,78%
Alto	14	38,89%
Total	36	100,00%

Fuente: Base de datos

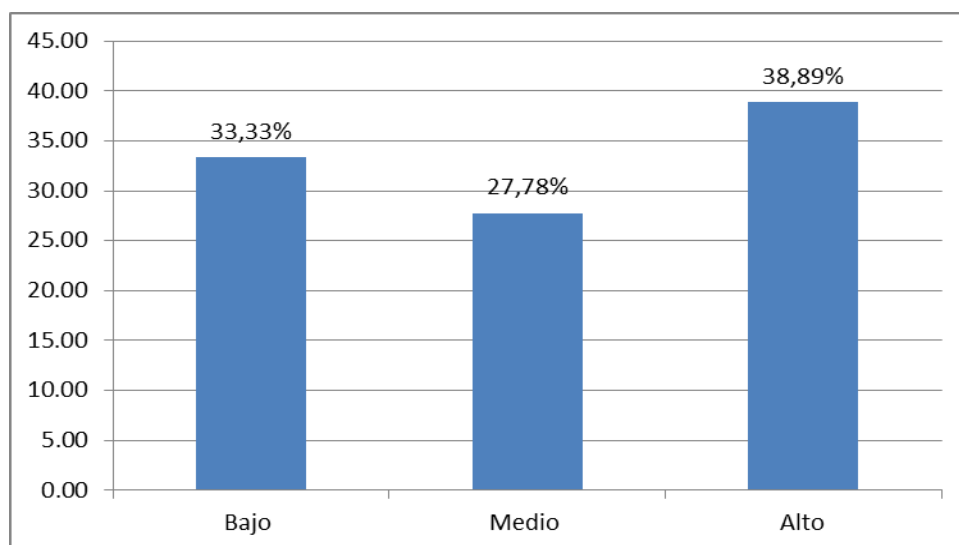


Figura 3.

Niveles de frecuencia de la dimensión capacitación según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa

Fuente: Tabla 3

Interpretación

En la tabla 3 y figura 3, se puede observar que el 33,33% de los trabajadores de la UGEL La Joya, tienen una percepción baja de la dimensión capacitación de personal, el 38,89% un nivel alto y el 27,78% presentan un nivel medio de la dimensión capacitación de personal. De la tabla podemos deducir que el 38,89% del personal se encuentra en un nivel alto de la dimensión capacitación, vale decir, se hace una inducción una vez que se empieza a laborar en la UGEL.

Tabla 4. Niveles de frecuencia de la dimensión recompensas según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	61,11%
Medio	4	11,11%
Alto	10	27,78%
Total	36	100,00%

Fuente: Base de datos

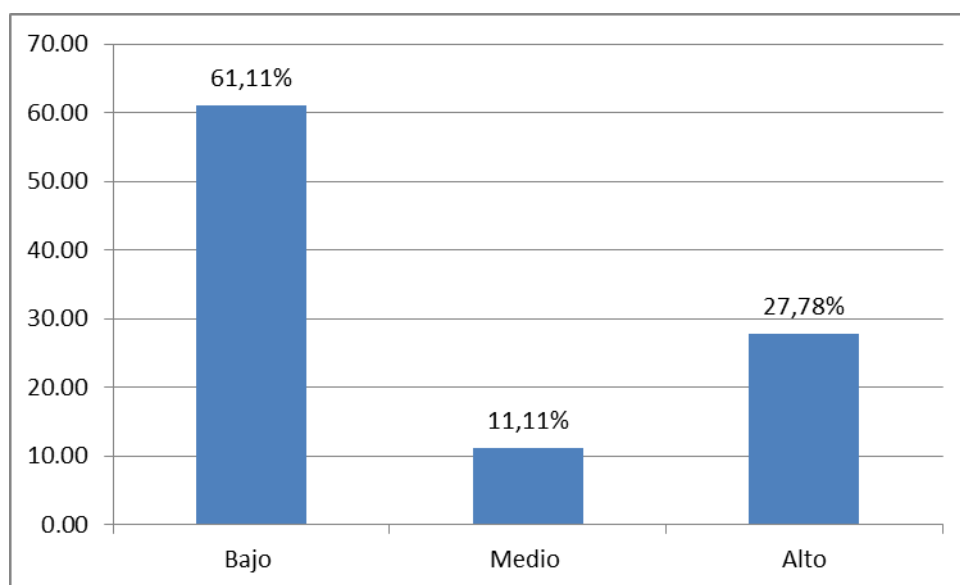


Figura 4. Niveles de frecuencia de la dimensión recompensas según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa

Fuente: Tabla 4

Interpretación

En la tabla 4 y figura 4 se puede observar que el 61,11% de los trabajadores de la UGEL La Joya, tienen una percepción baja de la dimensión recompensas al personal, el 27,78% un nivel alto y solo el 11,11% presentan un nivel medio de la dimensión recompensas al personal. De la tabla podemos deducir que el 61,11% del personal se encuentra en un nivel bajo de la dimensión recompensas, lo que significa que el incentivo económico es considerado bajo.

Tabla 5. Niveles de frecuencia de la dimensión evaluación según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	30,56%
Medio	15	41,67%
Alto	10	27,78%
Total	36	100,00%

Fuente: Base de datos

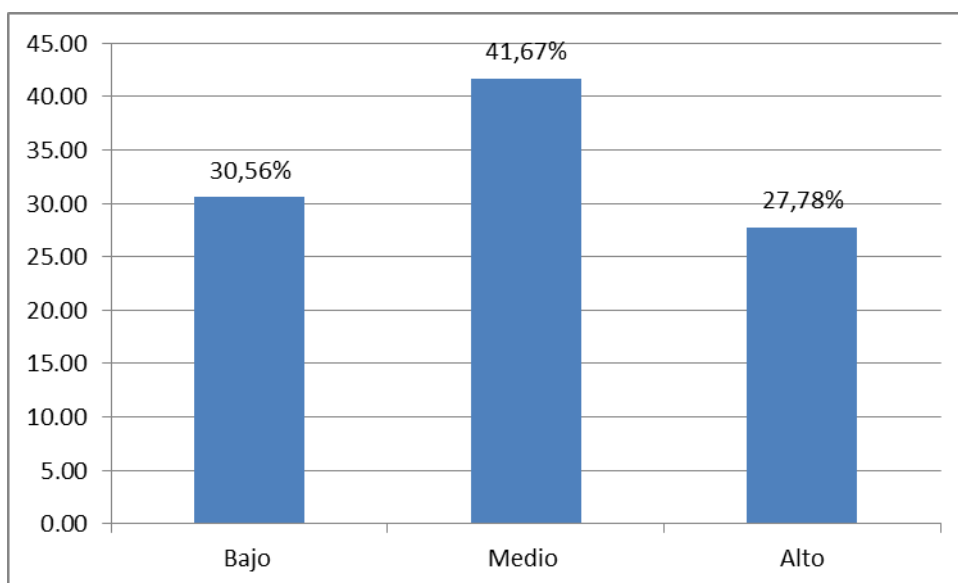


Figura 5. Niveles de frecuencia de la dimensión evaluación según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa

Fuente: Tabla 5

Interpretación

En la tabla 5 y figura 5 se puede observar que el 30,56% de los trabajadores de la UGEL La Joya, tienen una percepción baja de la dimensión evaluación al personal, el 27,78% un nivel alto y el 41,67% presentan un nivel medio de la dimensión evaluación al personal. De la tabla podemos deducir que el 41,67% del personal se encuentra en un nivel bajo de la dimensión evaluación, donde el proceso de medición permite conocer las debilidades y fortalezas en el trabajador.

Tabla 6. Niveles de gestión administrativa según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	16,67%
Regular	26	72,22%
Eficiente	4	11,11%
Total	36	100,00%

Fuente: Base de datos

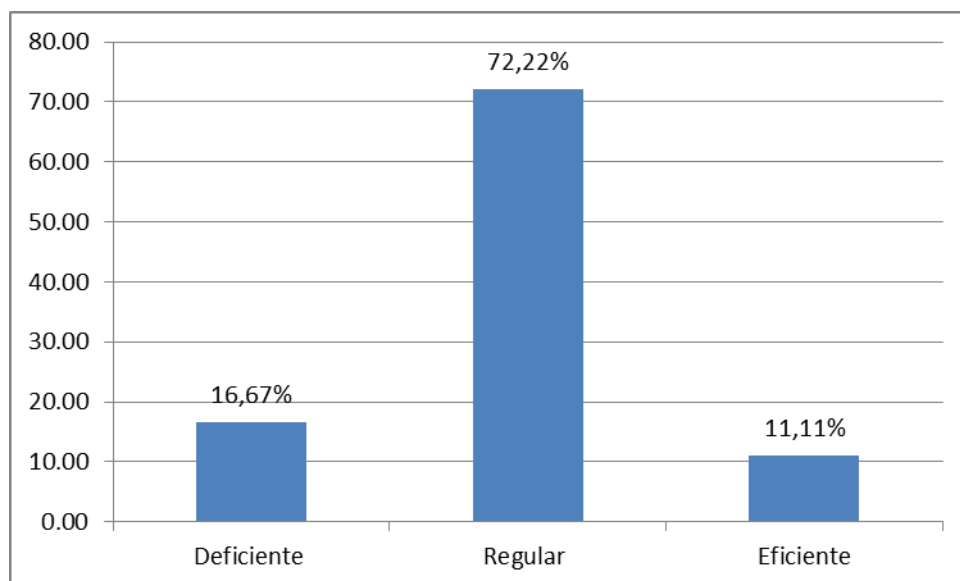


Figura 6. Niveles de gestión administrativa según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa

Fuente: Tabla 6

Interpretación

En la tabla 6 y figura 6 muestra que el personal administrativo de la UGEL La Joya sobre el nivel gestión de administrativa, 72,22% presenta un nivel regular, el 16,67% un nivel deficiente y solo el 11,11% presentan un nivel deficiente. De los resultados podemos deducir que el 72,22% son aceptables, pero no son cumplidas en su totalidad.

Tabla 7. Niveles de frecuencia de la dimensión planeación según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	22,22%
Regular	25	69,44%
Eficiente	3	8,33%
Total	36	100,00%

Fuente: Base de datos

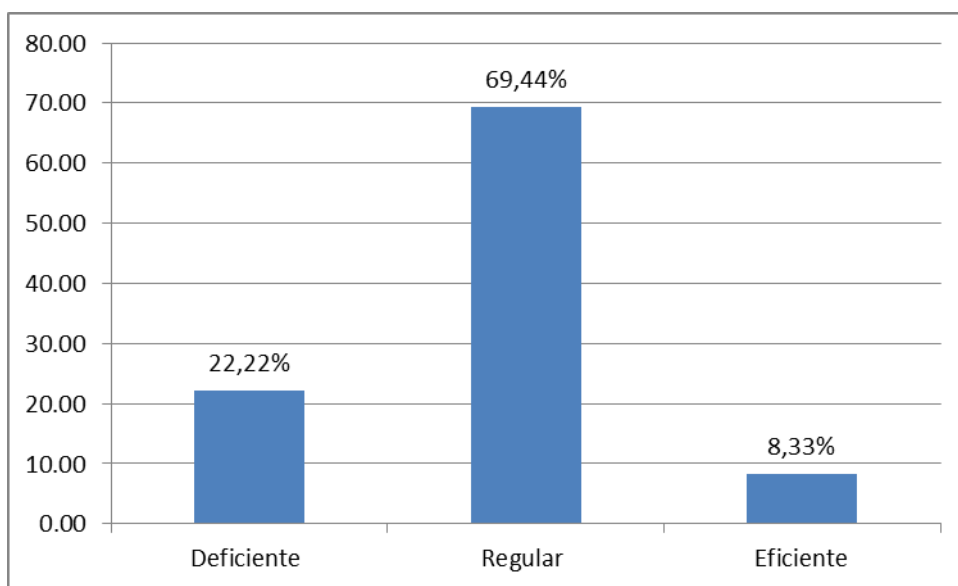


Figura 7. Niveles de frecuencia de la dimensión planeación según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa

Fuente: Tabla 7

Interpretación

En la tabla 7 y figura 7 se puede observar que el 69,44% de los trabajadores de la UGEL La Joya, tienen una percepción regular de la dimensión planeación, el 22,22% un nivel deficiente y el 8,33% presentan un nivel eficiente de la dimensión planeación.

De la tabla podemos deducir que el 69,44% la dimensión planeación es aceptable, por la realización de las acciones para el logro de objetivos específicos.

Tabla 8. Niveles de frecuencia de la dimensión organización según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	12	33,33%
Regular	23	63,89%
Eficiente	1	2,78%
Total	36	100,00%

Fuente: Base de datos

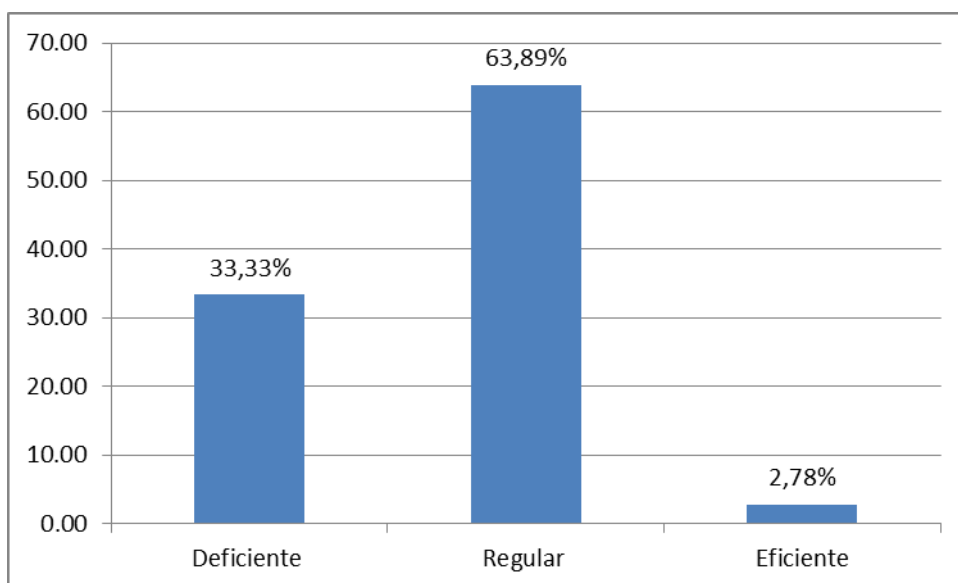


Figura 8. Niveles de frecuencia de la dimensión organización según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa

Fuente: Tabla 8

Interpretación

En la tabla y figura 8 se puede observar que el 63,89% de los trabajadores de la UGEL La Joya, tienen una percepción regular de la dimensión organización, el 33,33% un nivel deficiente y el 2,78% presentan un nivel eficiente de la dimensión organización.

De la tabla podemos deducir que el 63,89% la dimensión organización es aceptable, por la realización de las acciones de dicha dimensión como el implantar formas de trabajo u objetivos claros, para lograrlos.

Tabla 9. Niveles de frecuencia de la dimensión dirección según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	10	27,78%
Regular	22	61,11%
Eficiente	4	11,11%
Total	36	100,00%

Fuente: Base de datos

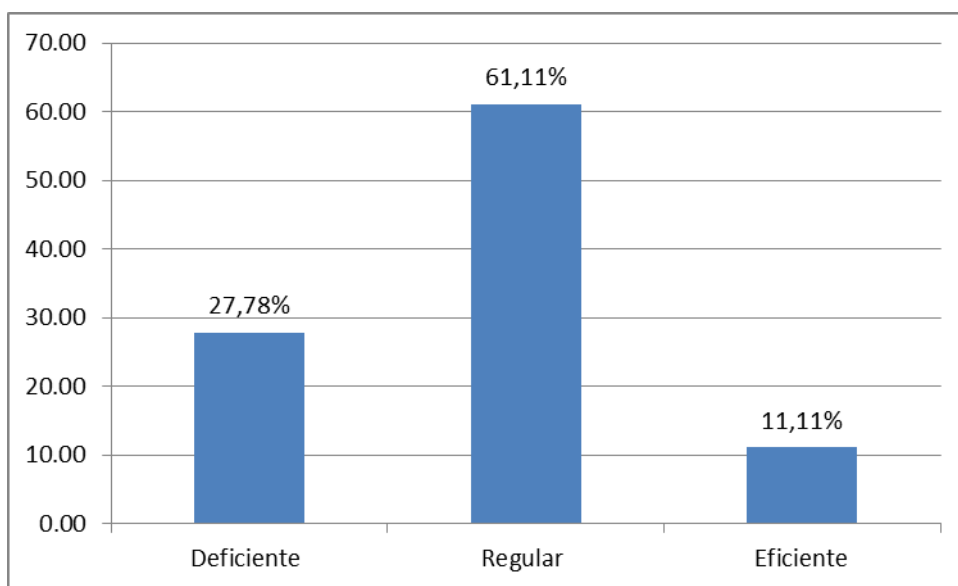


Figura 9. Niveles de frecuencia de la dimensión dirección según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa

Fuente: Tabla 9

Interpretación

En la tabla 9 y figura 9 se puede observar que el 61,11% de los trabajadores de la UGEL La Joya, tienen una percepción regular de la dimensión dirección, el 27,78% un nivel deficiente y el 11,11% presentan un nivel eficiente de la dimensión dirección.

De la tabla podemos deducir que el 61,11% la dimensión dirección es regular, ello por las acciones realizadas, como lineamientos que permiten alcanzar metas previstas.

Tabla 10. Niveles de frecuencia de la dimensión control según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	16,67%
Regular	20	55,56%
Eficiente	10	27,78%
Total	36	100,00%

Fuente: Base de datos

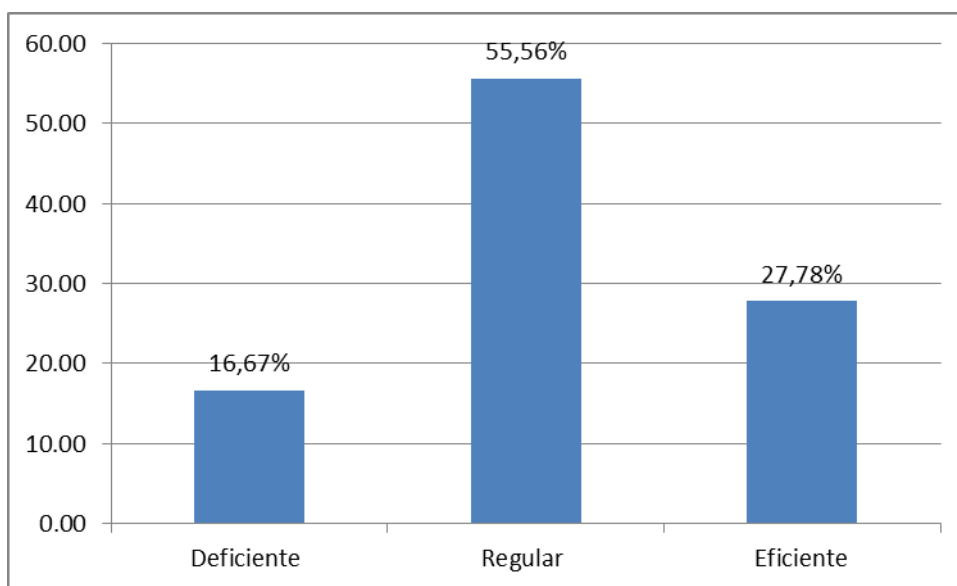


Figura 10. Niveles de frecuencia de la dimensión control según la percepción del personal administrativo de la UGEL La Joya – Arequipa

Fuente: Tabla 10

Interpretación

En la tabla y figura 10 se puede observar que el 55,56% de los trabajadores de la UGEL La Joya, tienen una percepción regular de la dimensión control, el 16,67% un nivel deficiente y el 27,78% presentan un nivel eficiente de la dimensión control.

De la tabla podemos deducir que el 55,56% la dimensión control es aceptable, por la realización de las acciones que permiten el control de los procesos de la UGEL.

3.2. Contrastación de hipótesis

Para la contrastación de hipótesis se ha hecho uso de la prueba estadística de la R de Pearson, donde los resultados muestran la existencia de una correlación debido a que el valor p es menor a 0.05 (0.000).

El coeficiente de Pearson varia de -1 a +1, considerando el 0 como ausencia de correlación entre las variables (Hernández et.al., 2006, p. 453), cuyo resultado se aprecia en el cuadro siguiente:

Tabla 11. *Correlación de la variable gestión de recursos humanos y gestión administrativa*

		Gestión de recursos humanos	Gestión administrativa
Gestión de recursos humanos	Correlación de Pearson	1	,929**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,929**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la tabla se observa la relación de las variables gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa, encontrándose una correlación de 0.929 que corresponde al nivel de correlación positiva alta, aceptando la hipótesis planteada y rechazando la hipótesis nula.

Tabla 12. *Correlación de la variable gestión de recursos humanos y la dimensión planeación*

		Gestión de recursos humanos	Planeación
Gestión de recursos humanos	Correlación de Pearson	1	,835**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	36
Planeación	Correlación de Pearson	,835**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la tabla se observa la relación de la variable gestión de recursos humanos y la dimensión planeación en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa, encontrándose una correlación de 0.835 que corresponde al nivel de correlación positiva alta, aceptando la hipótesis planteada y rechazando la hipótesis nula.

Tabla 13. *Correlación de la variable gestión de recursos humanos y la dimensión organización*

		Gestión de recursos humanos	Organización
Gestión de recursos humanos	Correlación de Pearson	1	,874**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Organización	Correlación de Pearson	,874**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la tabla 13 se observa la relación de la variable gestión de recursos humanos y la dimensión organización en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa, encontrándose una correlación de 0.874 que corresponde al nivel de correlación positiva alta, aceptando la hipótesis planteada y rechazando la hipótesis nula.

Tabla 14. *Correlación de la variable gestión de recursos humanos y la dimensión dirección*

		Gestión de recursos humanos	Dirección
Gestión de recursos humanos	Correlación de Pearson	1	,927**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	336	36
Dirección	Correlación de Pearson	,927**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	336	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la tabla 14 se observa la relación de la variable gestión de recursos humanos y la dimensión dirección en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa, encontrándose una correlación de 0.927 que corresponde al nivel de correlación positiva alta, aceptando la hipótesis planteada y rechazando la hipótesis nula.

Tabla 15. *Correlación de la variable gestión de recursos humanos y la dimensión control*

		Gestión de recursos humanos	Control
Gestión de recursos humanos	Correlación de Pearson	1	,882*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33 6	36
Control	Correlación de Pearson	,882**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33 6	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la tabla 15 se observa la relación de la variable gestión de recursos humanos y la dimensión control en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa, encontrándose una correlación de 0.882 que corresponde al nivel de correlación positiva alta, aceptando la hipótesis planteada y rechazando la hipótesis nula.

Tabla 16. *Correlación de la variable gestión administrativa y la dimensión selección*

		Gestión administrativa	Selección
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,846 **
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Selección	Correlación de Pearson	,846**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la tabla 16 se observa la relación de las variables gestión administrativa y la dimensión selección en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa, encontrándose una correlación de 0.846 que corresponde al nivel de correlación positiva alta, aceptando la hipótesis planteada y rechazando la hipótesis nula.

Tabla 17. *Correlación de la variable gestión administrativa y la dimensión selección*

		Gestión administrativa	Capacitación
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,789**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Capacitación	Correlación de Pearson	,789**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la tabla 17 se observa la relación de la variable gestión administrativa y la dimensión capacitación en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa, encontrándose una correlación de 0.789 que corresponde al nivel de correlación positiva alta, aceptando la hipótesis planteada y rechazando la hipótesis nula.

Tabla 18. Correlación de la variable gestión administrativa y la dimensión recompensas

		Gestión administrativa	Recompensas
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,791**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Recompensas	Correlación de Pearson	,791**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la tabla 18 se observa la relación de la variable gestión administrativa y la dimensión capacitación en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa, encontrándose una correlación de 0.791 que corresponde al nivel de correlación positiva alta, aceptando la hipótesis planteada y rechazando la hipótesis nula.

Tabla 19. *Correlación de la variable gestión administrativa y la dimensión evaluación*

		Gestión administrativa	Evaluación
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,884**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Evaluación	Correlación de Pearson	,884**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la tabla 19 se observa la relación de la variable gestión administrativa y la dimensión evaluación en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa, encontrándose una correlación de 0.884 que corresponde al nivel de correlación positiva alta, aceptando la hipótesis planteada y rechazando la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

El tema abordado, evidencia como la gestión de recursos humanos viene siendo gestionado en la búsqueda de lograr la calidad en la gestión administrativa, dirigido al personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local. - La Joya.

Prevía confrontación con los trabajos previos y la teoría, con respecto a la hipótesis se concluye que la relación de las variables gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local. - La Joya, tiene una correlación de 0.929 que corresponde al nivel de correlación positiva alta, aceptando la hipótesis planteada, esto concuerda con lo concluido por Muñoz, M. (2016) quien en su investigación concluye la existencia de una relación directa e importante la relación entre la gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral con una correlación de 0.902. Lo eso significa que una buena administración de recursos humanos será el desempeño de los trabajadores de ONPE.

Con relación a la variable gestión de recursos humanos y la dimensión planeación presenta una correlación de 0.835 que corresponde al nivel de correlación positiva muy alta, aceptando la hipótesis planteada coincidiendo con Anker, F. (2014) quien concluye que las evaluaciones de rendimiento y rendimiento basadas en el desempeño afectan indirectamente el compromiso laboral de los empleados.

Con relación a la variable gestión de recursos humanos y la dimensión organización en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa, presenta una correlación de 0.874 que corresponde al nivel de correlación positiva alta, aceptando la hipótesis planteada, ello corrobora lo hallado por Berlin, Ch. (2016) quien concluye que las la organización de los supervisores para participar fueron la voluntad de enseñar, administrar y dar forma al alumno para que se ajuste a su lugar de trabajo específico, y un compromiso en la próxima generación.

Con relación de la variable gestión de recursos humanos y la dimensión

dirección en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa, presenta una correlación de 0.927 que corresponde al nivel de correlación positiva muy alta, aceptando la hipótesis planteada. Corrobora los resultados de Reátegui, C. (2016) que evidencia que el χ^2 (11.81) es mayor que el valor tabular χ^2 (9.49), que acepta la hipótesis alternativa que dice que la Gestión Administrativa y la Productividad del Poder Judicial no son independientes. Es decir, están asociados.

Con relación a la relación de la variable gestión de recursos humanos y la dimensión control en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa, presenta una correlación de 0.882 que corresponde al nivel de correlación positiva alta, aceptando la hipótesis planteada, coincide con los resultados hallados por Franco, E. (2011) quien concluyó que la gestión del talento humano en servidores de la institución materia de estudio perciben con el 54.5% mal desempeño, en un 41,7% buen desempeño y en un 3.8% excelente desempeño.

Confrontando con la teoría sobre gestión de recursos humanos y gestión administrativa para nuestra tesis se ha considerado la postura de Rodríguez (2007, p.13) quien sostiene que la gestión de recursos humanos es un conjunto de procedimientos y principios que se proponen la excelente elección, educación y organización, satisfacción en el trabajo a favor de todos; en consecuencia la teoría respalda las prácticas concernientes con recursos humanos o personas, por otro lado la gestión administrativa planteadas desde el punto de vista de Chiavenato (2009, p. 09) quien sostiene la gestión es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para la dirección del personal bajo aspectos administrativos y que forman parte del sustento teórico con que se funda la gestión y que debe considerarse en la UGEL la Joya.

Finalmente se evidencia que esta investigación es un aporte que contribuirá a futuras investigaciones relacionadas con el tema y al uso de nuevos métodos para abordar el desarrollo de una gestión de recursos humanos.

V. CONCLUSIONES

- Primera:** Se determinó que existe relación significativa directa entre gestión de recursos humanos y la gestión administrativa según lo perciben los trabajadores de la UGEL La Joya, 2018, con un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,408$ que corresponde a un nivel de correlación moderada.
- Segunda** Se determinó que existe relación de las variables gestión de recursos humanos y la dimensión planeación en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa, tiene una correlación r de Pearson de 0.835 que corresponde al nivel de correlación positiva alta, aceptando la hipótesis planteada.
- Tercera** Se determinó que existe relación de la variable gestión de recursos humanos y la dimensión organización en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa, muestra una correlación r de Pearson de 0.874 que corresponde al nivel de correlación positiva alta, aceptando la hipótesis planteada.
- Cuarta** Se concluye que la relación de las variables gestión de recursos humanos y la dimensión dirección en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa, presenta una correlación r de Pearson de 0.927 que corresponde al nivel de correlación positiva alta, aceptando la hipótesis planteada.
- Quinta** Se concluye que la relación de las variables gestión de recursos humanos y la dimensión control en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa, presenta una correlación r de Pearson de 0.882 que corresponde al nivel de correlación positiva alta, aceptando la hipótesis planteada.
- Quinta** En cuanto a la correlación de variable gestión administrativa y las dimensiones de las variables gestión de recursos humanos, estos presentan una correlación r de Pearson positiva alta.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** Al gerente de educación del Gobierno Regional Arequipa recomendar a las Unidades de Gestión Educativa Local a reglamentar fortalecer la gestión de recursos humanos a través de su aplicación en forma adecuada para que contribuya a la gestión administrativa y permitirá mejorar la calidad de la gestión.
- Segunda:** Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya considerar la gestión de recursos humanos como parte de la gestión administrativa para ser trabajado con el personal que labora.
- Tercera:** A los jefes de área realizar una reflexión constante en la gestión de recursos humanos, para mantener motivados a los trabajadores y mejorar la gestión administrativa, brindar condiciones adecuadas para los trabajadores desempeñen adecuadamente y mejore su productividad.
- Cuarta:** Al personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya mantener durante el desarrollo de la gestión de recursos humanos la participación de gerentes, subgerentes y personal administrativo para incentivar la participación efectiva.
- Quinta:** La tesis presentada queda abierta para que otro investigador pueda continuar o la tome como antecedente.

VII. REFERENCIAS

- Almeida, H. (2016). *Gestión del talento humano de empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación, en el distrito metropolitano de Quito, Ecuador*. (Tesis de maestría). UNE. Quito, Ecuador.
- Anker, F. (2014) *“El papel y el impacto de la gestión de recursos humanos: una investigación de múltiples niveles de los factores que afectan la participación laboral de los empleados”*. (Tesis de maestría) Universidad de Oslo. Recuperado de <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/39784/Master-Thesis-Felix-Anker-Klein-Final-0205.pdf?sequence=1>
- Armostrong, M. (2001) *Gerencia de Recursos Humanos*. Inglaterra: Legis.
- Bastida, J. (2007). *Gestión efectiva de recursos humanos en las organizaciones, un enfoque sistémico*. México: Editorial Panorama.
- Bastida, K. (2007). *El capital humano internacional como fuente de ventaja competitiva*. Madrid – España. Artículo del boletín económico de ICE.
- Berlin, Ch. (2016) realizó la investigación denominada: *“Estratégica de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. La complejidad de los Programas del Mercado Laboral un estudio de caso en el sector minorista”*. (Tesis de maestría) Universidad de Gothenburg. Recuperado de https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/48783/1/gupea_2077_48783_1.pdf
- Bernal, L. (2002) *Metodología de la investigación en administración*. 3ra. Edición. Lima-Perú: Editorial Planeta.
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid: Muralla.
- Calderón, Álvarez y Naranjo (2006) *Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v19n32/v19n32a10.pdf>

- Chiavenato, I (1996); *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (1989). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw - Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del talento humano* (3.era edición). México: Editorial McGraw-Hill.
- Covey, P. (2008). *Administración de personal y recursos humanos*. 5ta Edición. México: McGraw-Hill.
- Cuestas, D. (2010). *La inteligencia emocional*. Recuperado de <http://www.rafaelbisquerra.com/es/inteligencia-emocional/inteligencia-emocional-segun-salovey-mayer.html>
- Dessler, G. (2012). *Administración de personal*. México: Prentice Hall.
- Fayol, H. (1916). *Administración industrial y general*. Paris: El Ateneo.
- Franco, E. (2011) elaboró la tesis denominada “*Relación entre la percepción de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico en Arequipa*”. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de San Agustín. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/1011>
- Galindo, M. (2000). *Teoría de la Administración Pública*. Toluca. México: Porrúa.
- García. J. y Casanueva, C. (2001). *Práctica de la gestión empresarial*. México: McGraw Hill
- Hernández Sampieri, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. Lima: McGraw Hill.
- Hernández, R; Sampieri, C. y Batista, L (2014). *Metodología de la investigación*.

6ta. Ed. México: Editorial Mc Graw-Hill.

http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e_ghiges075.pdf

Ibáñez, F. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.

Koontz, H., & Weihrich, H. (1990). *Administración* (Novena ed.). México: MCGraw Hill.

Majad, M. (2016). *Gestión del talento humano en organizaciones educativas*. Revista de investigación.

Muñoz, M. (2016). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6674>

Reátegui, C. (2016). En su tesis: *“La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016”*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1245>

Rodas, A. (2009). *Gestión administrativa*. Guatemala: Diario de Centro América.

Rodríguez, J. (2006) *Administración moderna de personal*. Madrid: Thomson.

Salas S., A. (2016) *La gestión administrativa y su relación con los servicios educativos que brinda la UGEL, Picota, San Martín*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1087/salas_sa.pdf?sequence=1

Stoner, J. (1997). *Administración*. (6ta ed.). México: Pretince Hall.

Toyama, J. (2017), *Gestión del talento leyes laborales. Columna de opinión*. Recuperado de <http://www.esan.edu.pe/maestrias/blog/2012/09/organizacion-direccion-personas-esan-jauregui/>

Valverde, J. (2012). *Diseño de un modelo de gestión de Talento humano por competencias para la Constructora Maldonado Fiallo hermanos CIA. LTDA.* Tesis maestría). Universidad Politécnica Salesiana, Quito.

Vilca, Y., Castillo, U., Linares, D. y Domínguez, G. (2012). *Planeamiento Estratégico para el Sector Construcción del Departamento de La Libertad.* (Trabajo de investigación). Universidad Católica del Perú, Lima – Perú.

Recuperado de

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:6H2GuT8oRXoJ:tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4592nk&gl=pe>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p style="text-align: center;">PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y de gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018?</p> <p style="text-align: center;">PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la dimensión planeación en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la dimensión organización en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la dimensión dirección en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la dimensión control en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018?</p>	<p style="text-align: center;">OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación de la gestión de recursos humanos y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018.</p> <p style="text-align: center;">OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la relación de la gestión de recursos humanos y la dimensión planeación en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018</p> <p>Determinar la relación de la gestión de recursos humanos y la dimensión organización en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018</p> <p>Determinar la relación de la gestión de recursos humanos y la dimensión dirección en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la dimensión control en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018</p>	<p style="text-align: center;">HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe correlación significativa entre la gestión de recursos humanos y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018.</p> <p>Ho.- No existe correlación significativa entre la gestión de recursos humanos y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018.</p> <p style="text-align: center;">HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Existe correlación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión planeación en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018</p> <p>Ho.- No existe correlación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión planeación en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018</p> <p>Existe correlación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión organización en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018</p> <p>Ho.- No existe correlación significativa</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Gestión de recursos humanos</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selección - Capacitación - Recompensas - Evaluación <p>Variable dependiente</p> <p>Gestión administrativa</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planeación - Organización - Dirección - Control. 	<p>Tipo de investigación: Es no experimental</p> <p>Según el carácter: Investigación Correlacional</p> <p>Según su naturaleza: Investigación Cuantitativa</p> <p>Según su alcance temporal: Investigación Transversal</p> <p>Diseño Correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --- O1 M --- O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra O₁ = Variable 1 O₂ = Variable 2 r = Relación de las variables de estudio</p>

<p>¿Qué relación existe entre la variable gestión administrativa y las dimensiones de variable gestión de recursos humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre la variable gestión administrativa y las dimensiones de variable gestión de recursos humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018</p>	<p>entre la gestión de recursos humanos y la dimensión organización en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018</p> <p>Existe correlación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión dirección en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018</p> <p>Ho.- No existe correlación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión dirección en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018</p> <p>Existe correlación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión control en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018</p> <p>Ho.- No existe correlación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión dirección en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018</p> <p>Existe Correlación significativa entre la variable gestión administrativa y las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos.</p> <p>Ho.- Existe Correlación significativa entre la variable gestión administrativa y las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos.</p>		
---	--	--	--	--

MATRIZ DE INDICADORES E ÍTEMS

Variable 1: Gestión de recursos humanos

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	PESO	N° DE ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTO
Selección de personas	4. Recursos 5. Capacitación 6. Selección	1. La UGEL selecciona al personal según su nivel de conocimiento 2. La UGEL selecciona a personal competente y conocedores de sus funciones 3. La UGEL realiza evaluaciones constantes para medir el nivel del conocimiento profesionales y técnicos de los empleados. 4. La UGEL para ocupar un puesto requiere de un perfil determinado 5. La UGEL hace una selección previa para ocupar una plaza 6. La UGEL considera las habilidades profesionales como mérito para ocupar un puesto,	25%	6	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Cuestionario de gestión de recursos humanos María Elena Muñoz Angulo (2016)
Capacitación de personal	1. Funciones 2. Organización 3. Cumplimiento	7. La UGEL realiza capacitaciones para mejorar el desempeño y la vida laboral 8. La UGEL hace que participen todos sus trabajadores en capacitaciones laborales para mejorar el desempeño 9. El personal capacitado de la UGEL comparte su experiencia con sus compañeros 10. La UGEL hace seguimiento al personal capacitado para ver resultados. 11. La UGEL capacita sobre el uso de las nuevas tecnologías de informática y comunicación. 12. Los conocimientos impartidos permiten un mejor desempeño de manera competitiva.	25%	6	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	
Recompensas a las personas	4. Actividades de formación 5. Desarrollo de conocimientos, habilidades 6. Promoción	13. La UGEL tiene un sistema de promoción para el ascenso de su personal 14. En la UGEL las recompensas e incentivos alivian amenazas y críticas. 15. En la UGEL se estimula y anima el crecimiento personal del personal. 16. La recompensa y reconocimiento en la UGEL no existe suficiente para propiciar un buen trabajo. 17. Existe un sistema de reconocimiento de logros y esfuerzos del personal que labora en la UGEL. 18. La UGEL recompensa al personal según su desempeño laboral	25%	6	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	
Evaluación del	4. Acciones	19. En la UGEL exige un rendimiento laboral bastante alto	25%	6	Siempre	

desempeño	planificadas 5. Responsabilidades 6. Objetivos	20. La UGEL presiona laboralmente para mejorar de manera continua el rendimiento laboral. 21. Es agradable el trabajo en la UGEL a pesar de la falta de apoyo 22. El personal contribuye a la misión de la UGEL desde el puesto que ocupa 23. En la UGEL continuamente adopta nuevos y mejores métodos para hacer bien el trabajo. 24. La UGEL evalúa el desempeño de manera constante en cada área			Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	
		TOTAL	100%	25		

Variable 2: Gestión administrativa

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	PESO	N° DE ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTO
Planificación	6. Abastecimiento 7. Personal y recursos humanos. 8. Sistema contable 9. Sistema tesorería y planillas 10. Control patrimonial y saneamiento de bienes	1. La UGEL da a conocer y establece la Misión 2. La UGEL da a conocer y establece la visión 3. La UGEL cuenta con valores claros y establecidos 4. Están definidos los objetivos en la UGEL 5. Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o direcciones. 6. Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo. 7. Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de planes de trabajo. 8. Se formulan y emplean presupuestos, como elemento de los planes de trabajo. 9. Las funciones y tareas realizadas en la UGEL. 10. El proceso de Planeación en las actividades	25%	10	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Cuestionario de gestión administrativa Susan De La Rosa & Anderson Arregoces, en el año 2015
Organización	6. Abastecimiento 7. Personal y recursos humanos. 8. Contable 9. Sistema tesorería y planillas 10. Control patrimonial y saneamiento de bienes	11. Se da a conocer la estructura organizacional de en la UGEL 12. El organigrama de la UGEL es actualizado 13. Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar 14. Los manuales de funciones por departamento son actualizado 15. Las labores y tareas, son asignadas de acuerdo a las habilidades de los trabajadores 16. La UGEL dispone con el equipo e insumos necesarios. 17. La UGEL cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal. 18. En la UGEL está bien definido el espacio físico 19. Es asertiva la comunicación en la UGEL 20. Tiene claridad en la unidad de mando	25%	10	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	
Dirección	8. Presupuesto asignado a bienes y servicios 9. procesos técnicos de los sistemas de personal y abastecimiento	21. La UGEL reconoce los logros y el compromiso laboral. 22. La UGEL recompensa bien el trabajo de su personal. 23. El trabajador es parte en la toma de decisiones y opina. 24. La UGEL realiza planes para el desarrollo de las capacidades del personal 25. La UGEL evalúa la eficiencia y eficacia.	25%	10	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	

	10. Nivel de control,	26. La UGEL propicia el trabajo en equipo. 27. El personal de la UGEL está satisfecho con su trabajo. 28. El trabajador tiene sentido de pertenencia para con su trabajo. 29. La relación con el superior directo. 30. La supervisión y coordinación en el trabajo.				
Control	11. Personal, Abastecimiento, Contabilidad y Tesorería 12. Registro Escalafonario 13. Inventario de bienes patrimoniales 14. Documentación de la Sede Institucional y de las Instituciones Educativas	31. Existe control de los objetivos y metas de la UGEL 32. Existen mecanismos de control anticipado. 33. La UGEL evalúa el desempeño en base a algún estándar. 34. La UGEL promueve acciones correctivas para eliminar las causas de inconformidad y evitar la reaparición de desviaciones. 35. La UGEL dispone de documentación cronológica y consecutiva de sus actividades. 36. La UGEL controla la información de su servicio y/o dirección en que laboras. 37. La UGEL controlada la entrada y salida del personal. 38. La UGEL controla el presupuesto y los gastos de sus servicios. 39. El tiempo en la UGEL es organizado 40. Los resultados obtenidos en los procesos de control de la UGEL son	25%	10	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	
		TOTAL	100%	40		

			capacitado para ver resultados. La UGEL capacita sobre el uso de las nuevas tecnologías de informática y comunicación. Los conocimientos impartidos permiten un mejor desempeño de manera competitiva.	✓ ✓					✓ ✓		✓ ✓		✓ ✓		✓ ✓		
	Recompensas a las personas	Actividades de formación Desarrollo de conocimientos habilidades Promoción	La UGEL tiene un sistema de promoción para el ascenso de su personal En la UGEL las recompensas e incentivos alivian amenazas y críticas. En la UGEL se estimula y anima el crecimiento personal del personal. La recompensa y reconocimiento en la UGEL no existe suficiente para propiciar un buen trabajo. Existe un sistema de reconocimiento de logros y esfuerzos del personal que labora en la UGEL. La UGEL recompensa al personal según su desempeño laboral	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓					✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓		✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓		✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓		✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓		
	Evaluación del desempeño	Acciones planificadas Responsabilidad Objetivos	En la UGEL exige un rendimiento laboral bastante alto La UGEL presiona laboralmente para mejorar de manera continua el rendimiento laboral Es agradable el trabajo en la UGEL a pesar de la falta de apoyo El personal contribuye a la misión de la UGEL desde el puesto que ocupa En la UGEL continuamente adopta nuevos y mejores métodos para hacer bien el trabajo Se evalúa en la UGEL su desempeño de manera constante en el área donde labora. La UGEL evalúa el desempeño de manera constante en cada área	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓					✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓		✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓		✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓		✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓		

S. 11/2012

Nombre de la Prueba	CUESTIONARIO																		
OBJETIVOS DE LA PRUEBA	CONOCER EL NIVEL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA																		
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		EL ITEM MIDE LO QUE SE PROPONE MEDIR		LA REDACCIÓN ES CLARA, PRECISA Y COMPRENSIBLE		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión Administrativa	Planificación	Abastecimiento Personal y recursos humanos Sistema contable Sistema tesorería y planillas Control patrimonial y saneamiento de bienes	La UGEL da a conocer y establecer la misión	✓					✓		✓		✓		✓		✓		
			La UGEL cuenta con valores claros y establecidos	✓					✓		✓		✓		✓		✓		
			Están definidos los objetivos en la UGEL	✓					✓		✓		✓		✓		✓		
			Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o direcciones																
			Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones	✓					✓		✓		✓		✓		✓		
			Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elementos de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones	✓					✓		✓		✓		✓		✓		
			Se formula y emplean presupuestos, como elementos de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones	✓					✓		✓		✓		✓		✓		
			Las funciones y tareas realizadas en la UGEL	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
El proceso de planeación en las actividades	✓					✓		✓		✓		✓		✓					
	Organización	Abastecimiento Personal y recursos humanos Contable	Se da a conocer la estructura organizacional de en la UGEL	✓					✓		✓		✓		✓		✓		
			El organigrama de la UGEL es actualizado	✓					✓		✓		✓		✓		✓		
			Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar	✓					✓		✓		✓		✓		✓		

		las instituciones educativas	realización de sus actividades															
			La UGEL controla la información de su servicio y/o dirección en la laboras.	✓				✓		✓		✓		✓		✓		
			La UGEL controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras	✓				✓		✓		✓		✓		✓		
			La UGEL controla el presupuesto y los gastos de sus servicios	✓				✓		✓		✓		✓		✓		
			El tiempo en la UGEL es organizado	✓				✓		✓		✓		✓		✓		
			Los resultados obtenidos en los procesos de control de la UGEL son	✓				✓		✓		✓		✓		✓		

21/12/2012

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE OPINIÓN PARA EL NIVEL DE LA FORMACIÓN INTEGRAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Aplicación de Gestión de Recursos Humanos y Administración

OBJETIVO: Conocer el nivel de la gestión de recursos humanos y administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018

DIRIGIDO A: Funcionarios y personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Henry Villacorta Valencia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

MUY ALTO 20-18	ALTO 17-15	MEDIO 14-11	BAJO 10-6	MUY BAJO 5-0



FIRMA DEL EVALUADOR

			nuevas tecnologías de informática y comunicación. Los conocimientos impartidos permiten un mejor desempeño de manera competitiva.	✓					✓		✓		✓		✓		✓		
	Recompensas a las personas	Actividades de formación Desarrollo de conocimientos habilidades Promoción	La UGEL tiene un sistema de promoción para el ascenso de su personal En la UGEL las recompensas e incentivos alivian amenazas y críticas. En la UGEL se estimula y anima el crecimiento personal del personal. La recompensa y reconocimiento en la UGEL no existe suficiente para propiciar un buen trabajo. Existe un sistema de reconocimiento de logros y esfuerzos del personal que labora en la UGEL La UGEL recompensa al personal según su desempeño laboral	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓					✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓		✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓		✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓		✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓		✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓		
	Evaluación del desempeño	Acciones planificadas Responsabilidad Objetivos	En la UGEL exige un rendimiento laboral bastante alto La UGEL presiona laboralmente para mejorar de manera continua el rendimiento laboral Es agradable el trabajo en la UGEL a pesar de la falta de apoyo El personal contribuye a la misión de la UGEL desde el puesto que ocupa En la UGEL continuamente adopta nuevos y mejores métodos para hacer bien el trabajo Se evalúa en la UGEL su desempeño de manera constante en el área donde labora. La UGEL evalúa el desempeño de manera constante en cada área	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓					✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓		✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓		✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓		✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓		✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓		


Dr. Alfonso Pérez Ramos
 C.N. N° 1029304237

			servicio y/o dirección en la laboras.	✓					✓		✓		✓		✓		✓		
			La UGEL controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras	✓					✓		✓		✓		✓		✓		
			La UGEL controla el presupuesto y los gastos de sus servicios	✓					✓		✓		✓		✓		✓		
			El tiempo en la UGEL es organizado	✓					✓		✓		✓		✓		✓		
			Los resultados obtenidos en los procesos de control de la UGEL son	✓					✓		✓		✓		✓		✓		


 Dr. Alfonso Pérez Ramos
 CMN° 1029304237
 FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE OPINIÓN PARA EL NIVEL DE LA FORMACIÓN INTEGRAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Aplicación de Gestión de Recursos Humanos y Administración

OBJETIVO: Conocer el nivel de la gestión de recursos humanos y administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018

DIRIGIDO A: Funcionarios y personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alfonso Pérez Ramos

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

MUY ALTO 20-18	ALTO 17-15	MEDIO 14-11	BAJO 10-6	MUY BAJO 5-0
X				



Dr. Alfonso Pérez Ramos

CM N° 1029304237

FIRMA DEL EVALUADOR

Nombre de la Prueba	CUESTIONARIO																		
OBJETIVOS DE LA PRUEBA	CONOCER EL NIVEL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA																		
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		EL ITEM MIDE LO QUE SE PROPONE MEDIR		LA REDACCIÓN ES CLARA, PRECISA Y COMPRESIBLE		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión Administrativa	Planificación	Abastecimiento Personal y recursos humanos Sistema contable Sistema tesorería y planillas Control patrimonial y saneamiento de bienes	La UGEL da a conocer y establecer la misión La UGEL cuenta con valores claros y establecidos Están definidos los objetivos en la UGEL Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o direcciones Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elementos de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones Se formula y emplean presupuestos, como elementos de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones Las funciones y tareas realizadas en la UGEL El proceso de planeación en las actividades						X		X		X		X		X		
	Organización	Abastecimiento Personal y recursos humanos Contable Sistema tesorería y	Se da a conocer la estructura organizacional de en la UGEL El organigrama de la UGEL es actualizado Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar Los manuales de funciones por departamento son actualizado						X		X		X		X		X		

		planillas Control patrimonial y saneamiento de bienes	Las labores y tareas, son asignadas de acuerdo a las habilidades de los trabajadores. La UGEL dispone con el equipo e insumos necesarios La UGEL cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal En la UGEL está bien definido el espacio físico Es asertiva la comunicación en la UGEL Tiene claridad en la unidad de mando					X	X	X	X	X		
	Dirección	Presupuesto asignado a bienes y servicios Procesos técnicos de los sistemas de personal y abastecimiento Nivel de control	La UGEL reconoce los logros y el compromiso laboral La UGE recompensa bien el trabajo de su personal El trabajador es parte en la toma de decisiones y opina La UGEL realiza planes para el desarrollo de las capacidades del personal La UGEL evalúa la eficiencia y eficacia La UGEL propicia el trabajo en equipo El personal de la UGEL está satisfecho con su trabajo El trabajador tiene sentido de pertenencia para su trabajo La relación con el superior directo La supervisión y coordinación en el trabajo					X	X	X	X	X		
	Control	Personal abastecimiento contabilidad y tesorería Registro escalafonario Inventario de bienes patrimoniales Documentación de la sede institucional y de las instituciones educativas	Existe control de los objetivos y metas de la UGEL Existen mecanismos de control anticipado en su servicio y/o dirección La UGEL evalúa el desempeño en base a algún estándar La UGEL promueve acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad y evitar la reaparición de desviaciones La UGEL dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de sus actividades La UGEL controla la información de su					X	X	X	X	X		

			servicio y/o dirección en la laboras.						X		X		X		X		
			La UGEL controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras						X		X		X		X		
			La UGEL controla el presupuesto y los gastos de sus servicios						X		X		X		X		
			El tiempo en la UGEL es organizado						X		X		X		X		
			Los resultados obtenidos en los procesos de control de la UGEL son						X		X		X		X		


 FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE OPINIÓN PARA EL NIVEL DE LA FORMACIÓN INTEGRAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Aplicación de Gestión de Recursos Humanos y Administración

OBJETIVO: Conocer el nivel de la gestión de recursos humanos y administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018

DIRIGIDO A: Funcionarios y personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Manuel Juárez Pinto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

MUY ALTO 20-18	ALTO 17-15	MEDIO 14-11	BAJO 10-6	MUY BAJO 5-0
	X			


FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 6. INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

Estimado señor(a).

El presente cuestionar tiene por objeto recoger información sobre la gestión del recursos humanos, se solicita marcar con un aspa (X) la alternativa que considere correcta.

Las respuestas son anónimas, por lo que se agradece su colaboración.

Escala de Likert:

-	5	Siempre
-	4	Casi siempre
-	3	A veces
-	2	Casi Nunca
-	1	Nunca

DIMENSION 1: SELECCIÓN DE PERSONAS		Valoración				
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	La UGEL selecciona al personal según su nivel de conocimiento					
2	La UGEL selecciona a personal competente y conocedores de sus funciones					
3	La UGEL realiza evaluaciones constantes para medir el nivel del conocimiento profesionales y técnicos de los empleados.					
4	La UGEL para ocupar un puesto requiere de un perfil determinado					
5	La UGEL hace una selección previa para ocupar una plaza					
6	La UGEL considera las habilidades profesionales como mérito para ocupar un puesto,					
DIMENSION 2: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL						
7	La UGEL realiza capacitaciones para mejorar el desempeño y la vida laboral					
8	La UGEL hace que participen todos sus trabajadores en capacitaciones laborales para mejorar el desempeño					
9	El personal capacitado de la UGEL comparte su experiencia con sus compañeros					
10	La UGEL hace seguimiento al personal capacitado para ver resultados.					
11	La UGEL capacita sobre el uso de las nuevas tecnologías de informática y comunicación.					
12	Los conocimientos impartidos permiten un mejor desempeño de manera competitiva.					

DIMENSION 3: RECOMPENSAS A LAS PERSONAS						
13	La UGEL tiene un sistema de promoción para el ascenso de su personal					
14	En la UGEL las recompensas e incentivos alivian amenazas y críticas.					
15	En la UGEL se estimula y anima el crecimiento personal del personal.					
16	La recompensa y reconocimiento en la UGEL no existe suficiente para propiciar un buen trabajo.					
17	Existe un sistema de reconocimiento de logros y esfuerzos del personal que labora en la UGEL.					
18	La UGEL recompensa al personal según su desempeño laboral					
DIMENSION 4: EVALUACION DEL DESEMPEÑO						
19	En la UGEL exige un rendimiento laboral bastante alto					
20	La UGEL presiona laboralmente para mejorar de manera continua el rendimiento laboral.					
21	Es agradable el trabajo en la UGEL a pesar de la falta de apoyo					
22	El personal contribuye a la misión de la UGEL desde el puesto que ocupa					
23	En la UGEL continuamente adopta nuevos y mejores métodos para hacer bien el trabajo.					
24	Se evalúa en la UGEL su desempeño de manera constante en el área donde labora. La UGEL evalúa el desempeño de manera constante en cada área					

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El cuestionario que a continuación se presenta, pretende conocer algunos aspectos de la gestión administrativa, de lo que sientes o piensas, marcando con una (X) el cuadrado contiguo a la respuesta que consideras se aplica mejor a tu situación, las respuestas son confidenciales.

Escala de conversión

-	5	Siempre
-	4	Casi siempre
-	3	A veces
-	2	Casi Nunca
-	1	Nunca

Pésima	1	P
Deficiente	2	D
Regular	3	R
Buena	4	B
Excelente	5	E

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Planeación						
01	La UGEL da a conocer y establece la Misión					
02	La UGEL da a conocer y establece la visión					
03	La UGEL cuenta con valores claros y establecidos					
04	Están definidos los objetivos en la UGEL					
05	Están definidos los planes de trabajo.					
06	Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo.					
07	Se formulan y emplean cronogramas de actividades.					
08	Se formulan y emplean presupuestos					
09	Las funciones y tareas realizadas en la UGEL.					
10	El proceso de Planeación en las actividades					
Organización						
11	Se da a conocer la estructura organizacional de en la UGEL					
12	El organigrama de la UGEL es actualizado					
13	Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar					
14	Los manuales de funciones por departamento son actualizado					
15	Las labores y tareas, son asignadas de acuerdo a las habilidades de los trabajadores					
16	La UGEL dispone con el equipo e insumos necesarios.					
17	La UGEL cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de					

	personal.					
18	En la UGEL está bien definido el espacio físico					
19	Es asertiva la comunicación en la UGEL					
20	Tiene claridad en la unidad de mando					
Dirección						
21	La UGEL reconoce los logros y el compromiso laboral.					
22	La UGEL recompensa bien el trabajo de su personal.					
23	El trabajador es parte en la toma de decisiones y opina.					
24	La UGEL realiza planes para el desarrollo de las capacidades del personal					
25	La UGEL evalúa la eficiencia y eficacia.					
26	La UGEL propicia el trabajo en equipo.					
27	El personal de la UGEL está satisfecho con su trabajo.					
28	El trabajador tiene sentido de pertenencia para con su trabajo.					
29	La relación con el superior directo.					
30	La supervisión y coordinación en el trabajo.					
Control						
31	Existe control de los objetivos y metas de la UGEL					
32	Existen mecanismos de control anticipado en su servicio y/o dirección					
33	La UGEL evalúa el desempeño en base a algún estándar.					
34	La UGEL promueve acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad y evitar la reaparición de desviaciones.					
35	La UGEL dispone de documentación cronológica y consecutiva.					
36	La UGEL controla la información donde labora.					
37	La UGEL controlada la entrada y salida del personal.					
38	La UGEL controla el presupuesto y los gastos.					
39	El tiempo en la UGEL es organizado					
40	Los resultados obtenidos en los procesos de control de la UGEL son					

ANEXO 7.

EVIDENCIA ADMINISTRATIVA



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

OFICINA REGIONAL AREQUIPA
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN
UGEL LA JOYA
TRÁMITE DOCUMENTARIO

Fecha: 28 JUN 2018
Exp: 1363619
Doc: 211398
Hora: 2:03 Firma: [Firma]

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Arequipa, 27 de junio del 2018

Señor
Fredy Rojas Choquehuanca
Director de la UGEL-LA JOYA
Presente.-

ASUNTO: AUTORIZACION

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que la señora:

• **ALVAREZ LÓPEZ, MERCEDES ANTONIA**

Estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, quienes vienen desarrollando su trabajo de investigación titulado: "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN A UGEL LA JOYA AREQUIPA-2018", por lo que solicito autorización para que la mencionada estudiante puedan realizar encuestas a todo el personal administrativo de la Institución a su cargo.

Seguros de contar con su valioso apoyo, agradecemos anticipadamente la atención al presente y hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

[Firma]
Maribel Rocio Caycho Taracaya
Coord. AREQUIPA

INFORMES:

D.L. Candiani N. 113 - 110 UGEL C. Arequipa
Tel: (084) 422-500 / 405000 anexos: 1183 / 7187 / 7260
www.posgradoucv.com

CALLE SUCRE N° 202 (CERCADO)
TELEFONO: 212493
E-MAIL: mcaycho@ucv.edu.pe

ANEXO 8.

BASES DE DATOS PRUEBA PILOTO

SÁBANA DE DATOS GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	3	2	5	1	2	3	3	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	3	3
2	4	3	2	4	5	3	2	1	4	2	3	5	2	1	1	2	3	1	5	5	2	3	2	2
3	3	2	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1
4	4	3	2	4	5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3
5	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5
7	5	3	1	5	4	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	4	1	5	3	3
8	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2
9	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	2	1	1	2	3	4	5	5	5	5	5	5
10	5	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3
11	4	4	1	5	5	5	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3
12	4	3	4	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3
13	1	1	1	5	5	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	3	3	2	5	4	3	2	1	1	2	2	3	3	3	1	2	2	1	4	4	5	4	3	2
16	2	2	2	5	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	3
18	4	4	3	5	5	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	4
19	3	3	2	5	1	2	3	3	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	3	3

SÁBANA DE DATOS GESTIÓN ADMINISTRATIVA

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	2	1	2	3	2	1	4	1	3	1	1	1	1	4	3	3	3	3	4	4	1	3	3	4	2	1
3	5	5	2	5	3	2	5	5	5	1	5	1	2	1	3	1	1	1	1	3	5	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	1	2	1	1	1	5	5	2	2	2	
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
5	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3
6	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	
7	2	2	3	3	3	3	4	3	3	1	2	1	2	3	3	2	3	2	2	4	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3
8	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5
11	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	2	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	1	1	1	2	4	3	4	5	5	4	5
12	3	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	1	1	3	3	3	2	1	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	3	3	3	2	2	3	3	1	4	3	3	1	2	1	1	3	3	1	1	1	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	5	4	4	3
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
17	1	1	2	5	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
18	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	5	4	2	2	1	4	1	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	1	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
19	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

ANEXO 9:
BASES DE DATOS DEL PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN

SÁBANA DE DATOS GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	3	2	5	1	2	3	3	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	3	3
2	4	3	2	4	5	3	2	1	4	2	3	5	2	1	1	2	3	1	5	5	2	3	2	2
3	3	2	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1
4	4	3	2	4	5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3
5	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5
7	5	3	1	5	4	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	4	1	5	3	3
8	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2
9	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	2	1	1	2	3	4	5	5	5	5	5	5
10	5	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3
11	4	4	1	5	5	5	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3
12	4	3	4	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3
13	1	1	1	5	5	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	3	3	2	5	4	3	2	1	1	2	2	3	3	3	1	2	2	1	4	4	5	4	3	2
16	2	2	2	5	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	3
18	4	4	3	5	5	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	4
19	3	3	2	5	1	2	3	3	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	3	3
20	4	3	2	4	5	3	2	1	4	2	3	5	2	1	1	2	3	1	5	5	2	3	2	2
21	3	2	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1
22	4	3	2	4	5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3
23	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5
25	5	3	1	5	4	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	4	1	5	3	3
26	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2
27	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	2	1	1	2	3	4	5	5	5	5	5	5
28	5	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3
29	4	4	1	5	5	5	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3
30	4	3	4	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3
31	1	1	1	5	5	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	3	3	2	5	4	3	2	1	1	2	2	3	3	3	1	2	2	1	4	4	5	4	3	2
34	2	2	2	5	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	2	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	3
36	4	4	3	5	5	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	2	1	2	3	2	1	4	1	3	1	1	1	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	1
3	5	5	2	5	3	2	5	5	5	1	5	1	2	1	3	1	1	1	1	3	5	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	1	2	1	1	1	5	5	2	2	2	2
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
5	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3
6	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	
7	2	2	3	3	3	3	4	3	3	1	2	1	2	3	3	2	3	2	2	4	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3
8	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	5	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	
11																																										
12	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	2	4	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	2	4	4	5	5	5	5	5		
13																																										
14	3	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	1	1	3	3	3	2	1	4	4	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5																					

[illegible]

Anexo 10:

BAREMOS

➤ Rangos de gestión de recursos humanos según baremos

Categoría	Selección	Capacitación	Recompensas	Evaluación	Puntaje total
Alto	22 – 30	22 – 30	22 – 30	22 – 30	88 - 120
Medio	14 – 21	14 – 21	14 – 21	14 – 21	96 – 87
Bajo	6 – 13	6 – 13	6 – 13	6 – 13	24 - 55

➤ Rangos de gestión administrativa según baremos

Categoría	Selección	Capacitación	Recompensas	Evaluación	Puntaje total
Alto	36 – 50	36 – 50	36 – 50	36 – 50	146 - 200
Medio	23 – 35	23 – 35	23 – 35	23 – 35	93 – 145
Bajo	10 – 22	10 – 22	10 – 22	10 – 22	40 - 92